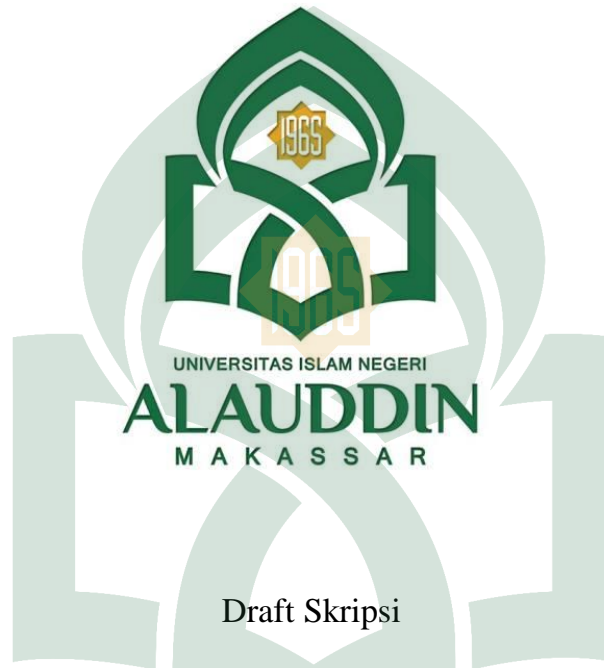


**PENGARUH KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1
SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA**



Draft Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Sosial
Jurusan Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

Kurnia

NIM: 50700113181

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kurnia

Nim : 50700113181

Tempat/Tanggal Lahir : Sinjai Selatan, 20 Oktober 1995

Jur/Prodi/Konsentrasi : Ilmu Komunikasi

Fakultas/Program : Dakwah dan Komunikasi

Judul : Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten
Gowa

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar saya yang diperoleh karenanya batal oleh hukum.

Samata-Gowa, Agustus 2017

Penulis



Kurnia

NIM. 50700113181

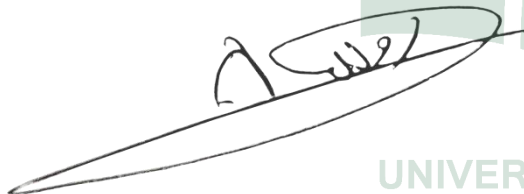
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi Saudari Kurnia, NIM: 50700113181, mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul, “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Sungguminasa” memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, Agustus 2017

Pembimbing I



Dr. Rosmini, S. Ag., M.Th.I

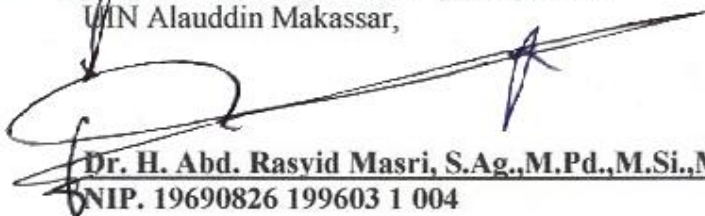
NIP: 19721311 99903 2 004

Pembimbing II



Suryani Musi, S.Sos., M.Ikom

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Alauddin Makassar,



Dr. H. Abd. Rasvid Masri, S.Ag., M.Pd., M.Si., M.M
NIP. 19690826 199603 1 004

PENGESAHAN SKRIPSI

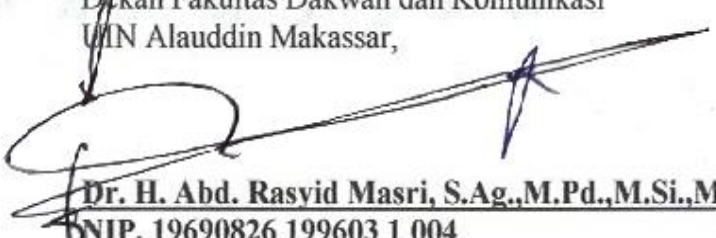
Skripsi yang berjudul, "Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa" yang disusun oleh kurnia, NIM : 50700113181, mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 29 Agustus 2017 M, bertepatan dengan 07 Dzulhijjah 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Samata-Gowa, 29 Agustus 2017 M
07 Dzulhijjah 1438 H

DEWAN PENGUJI:

Ketua : Ramsiah Tasruddin, S.Ag., M.Si.
Sekertaris : Haidir Fitra Siagian, S.Sos., M.Si., Ph.D
Munaqisy I : Rahmawati Haruna, S.S., M.Si.
Munaqisy II : Harmin Hatta, S. Sos., M.I.Kom.
Pembimbing I : Dr. Rosmini, M. Th.I.
Pembimbing II : Suryani Musi, S. Sos., M.I.Kom.

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Alauddin Makassar,


Dr. H. Abd. Rasyid Masri, S.Ag., M.Pd., M.Si., M.M
NIP. 19690826 199603 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga, skripsi ini dapat terselesaikan guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui ucapan sederhana ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababari, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Wakil Rektor I Bapak Prof. Dr. Mardan, M.Ag, wakil Rektor II Bapak Prof. Dr. H. Lomba Sultan, M.A, dan wakil Rektor III Ibu Prof. Siti Aisyah, M.A., Ph.D yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Dr. H. Abd. Rasyid Masri, S.Ag., M.Pd., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar, wakil Dekan I Bapak Dr. Misbahuddin, M.Ag., wakil Dekan II Bapak Dr. H. Mahmuddin, M.Ag, dan wakil Dekan III Ibu Dr. Nursyamsiah, M.Pd.I yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar.

3. Ibu Ramsiah Tasruddin, S.Ag., M.Si dan Bapak Haidir Fitra Siagian, S.Sos. M.Si., Ph.D selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi selama penulis menempuh kuliah berupa ilmu, nasehat serta pelayanan sampai penulis dapat menyelesaikan kuliah.
4. Ibu Dr. Rosmini, S.Ag., M. Th, I pembimbing I dan Ibu Suryani Musi, S.Sos.,M.I.Ikom selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, maupun dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Rahmawati Haruna, SS., M.Si selaku munaqisy I dan Bapak Harmin Hatta, S.Sos., M.I.Kom selaku munaqisy II yang telah memberikan kritik dan saran untuk perbaikan peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
6. Dosen-dosen jurusan Ilmu Komunikasi UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis dan staf jurusan Ilmu Komunikasi beserta staf akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar yang banyak membantu dalam pengurusan ujian sarjana penulis.
7. Kedua orang tua Ayah Lallo dan Ibu Nur Aeda, dan adik Nurul Aksa. Terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, dukungan, semangat, dan doa restu disetiap langkah ini, kiranya amanah yang diberikan kepada penulis tidak tersia-siakan.
8. Kakak Muhammad Taslim S.Ikom yang selalu membantu serta mengajari penulis tanpa mengenal lelah dan menemani hari-hari penulis selama pengerjaan Skripsi ini.
9. Keluarga besar Ilmu Komunikasi, khususnya sahabat-sahabat Anak Dara dan Ikom D yang masih bersama berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana, dan

keluarga Ilmu Komunikasi angkatan 2013 lainnya yang selalu memberikan semangat dan keceriaan.

10. Terima kasih untuk semua orang yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari begitu banyak kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya tulis ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis sendiri pada khususnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Gowa, Agustus 2017



Kurnia

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR ISI

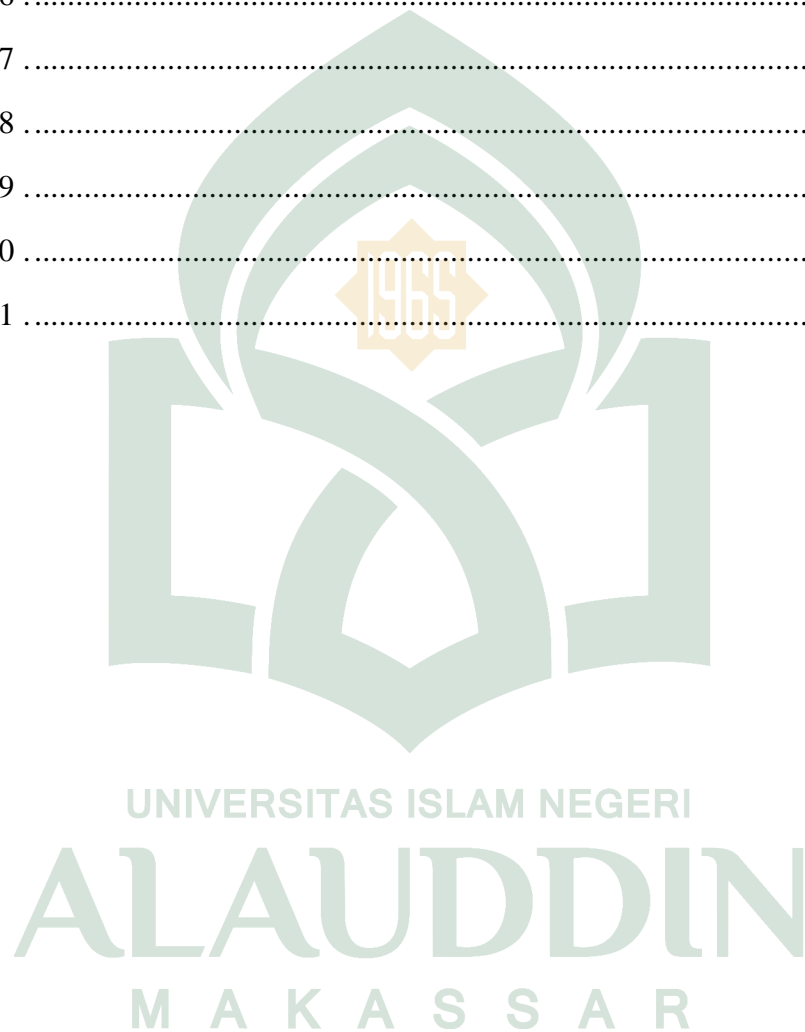
JUDUL.	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.	iv
KATA PENGANTAR.	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1-12
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Hipotesis.....	5
D. Defenisi Operasional.....	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN TEORETIS	13-38
A. Komunikasi Organisasi.....	13
B. Kepemimpinan	22
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah	28
D. Kinerja Guru.....	32
E. Kerangka Berpikir.	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39-51
A. Desain Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
C. Variabel Penelitian.....	41

D. Metode Pengumpulan Data	42
E. Instrumen Penelitian.	42
F. Uji Validitas dan Reabilitas.	43
G. Teknik Analisis Data.	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.	52-81
A. Karakteristik Responden.	52
B. Deskripsi Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	52
C. Deskripsi Kinerja Guru	61
D. Analisis Data Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Sungguminasa.....	71
E. Pembahasan.	78
BAB V PENUTUP.	82-83
A. Kesimpulan.....	82
B. Implikasi Penelitian.	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	9
Gambar 2.1	35
Tabel3.1	40
Tabel 3.2	42
Tabel 4.1	49
Tabel 4.2	50
Tabel 4.3	51
Tabel 4.4	52
Tabel 4.5	52
Tabel 4.6	53
Tabel 4.7	54
Tabel 4.8	54
Tabel 4.9	55
Tabel 4.10	56
Tabel 4.11	56
Tabel 4.12	57
Tabel 4.13	58
Tabel 4.14	60
Tabel 4.15	60
Tabel 4.16	61
Tabel 4.17	62
Tabel 4.18	62
Tabel 4.19	63
Tabel 4.20	64
Tabel 4.21	64

Tabel 4.22	65
Tabel 4.23	66
Tabel 4.24	67
Tabel 4.25	67
Tabel 4.26	69
Tabel 4.27	70
Tabel 4.28	71
Tabel 4.29	72
Tabel 4.30	72
Tabel 4.31	73



ABSTRAK

Nama : Kurnia

NIM : 50700113181

Judul : Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui adakah pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Gowa 2) Mengetahui pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tentang komunikasi kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menjawab permasalahan tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian yang berdasarkan pada pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah Guru SMAN 1 Sungguminasa. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah membagikan kuesioner. Analisis data yang digunakan secara deskriptif kuantitatif untuk memaparkan hasil yang diperoleh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh dari Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa, Kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa jika dicermati hasilnya menunjukkan bahwa setelah guru berkomunikasi dengan kepala sekolah mereka menjadi semangat untuk bekerja yaitu mengajar anak didiknya 2). Pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tentang komunikasi kepemimpinan kepala sekolah jika dicermati dengan melihat frekuensi tertinggi guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa menyukai kepala sekolah yang menjamin pemahaman yang sama dalam kelompok kerja sehingga menciptakan kekompakan antara sesama guru dan pemimpin yaitu kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa

Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa, penelitian ini hanya dapat menemukan 68,4% Regresi (keeratan pengaruh) dari komunikasi kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa. 2) Kinerja guru tidak dibatasi oleh pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dan masih banyak lagi yang dapat digali maupun diteliti dari kinerja guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan organisasi pendidikan formal yang bertugas untuk membentuk manusia yang bermutu melalui serangkaian proses pendidikan yang telah diatur berdasarkan delapan standar pelaksanaan pendidikan. Kepala sekolah sendiri merupakan tugas tambahan bagi guru, dan ini sudah berlangsung cukup lama. Oleh karena kepala sekolah dan pengawas sekolah berasal dari guru, makin kuat kehendak untuk mengakui kepemimpinan guru atau guru sebagai pemimpin yang merupakan bagian dari kaderisasi guru untuk promosi.¹ Keterlibatan masyarakat dalam program sekolah, terlihat dalam bentuk komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi².

Bentuk komunikasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang masing masing pakar menurut pengalaman dan bidang studinya. Komunikasi terbagi atas empat macam tipe, yaitu komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, komunikasi publik, dan komunikasi massa. Guru merupakan pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah, tugas utamanya adalah mendidik dan mengajar siswa agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan maksimal. Guru profesional adalah guru

¹Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenis IQ+EQ, Etika, Prilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta CV, 2010), h.177

²Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*, (Jakarta: PT Raja Gafindo Persada, 2012), h. 167.

yang mengenal tentang dirinya. Yaitu, dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk/ dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu terus-menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar³.

Potensi yang dimiliki guru, upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Guru sering berada pada kondisi yang sangat dilematis karena guru menjadi tonggak utama untuk mencerdaskan anak bangsa, namun guru mempunyai permasalahan yang klasik, seperti kurang tersedia media pembelajaran, penghargaan, kesejahteraan, dan lain-lain.

Masalah lain adalah keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru bekerja sambilan, baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara rutinitas lebih menekuni kegiatan rutinitas dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Realita menunjukkan bahwa banyak guru yang belum memenuhi ketentuan profesionalisme, bahkan di daerah banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi S1/D4.

Selain itu, masih banyak guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif untuk menghasilkan peserta didik sesuai yang diamanatkan undang-undang. Banyak guru yang masih menganggap profesinya hanya sebagai pekerjaan biasa, sehingga kurang mampu menanamkan nilai-nilai pendidikan bagi peserta didik.

Kepala sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian

³Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), h.48.

Kepala Sekolah sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya Kepala Sekolah tergantung kepada guru karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di SMAN 1 Sungguminasa. Menciptakan iklim yang konduktif, memberikan nasehat kepada warga sekolah. Dalam peranan sebagai pendidik, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak, pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik-buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan kewajiban pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah yang profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi

kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya. Agar diperoleh kualitas pendidikan dengan tujuan yang ditetapkan maka guru dituntut untuk melakukan kinerja yang tinggi. Dengan demikian masalah kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Sebagai salah satu sekolah yang populer di kabupaten Gowa dan terkenal di masyarakat tentunya tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru-guru sebagai staf pengajar. SMAN 1 Sungguminasa merupakan salah satu sekolah yang terletak di kabupaten Gowa, tepatnya di Jalan Andi Mallombasang No. 1 A, Sungguminasa. Sekolah ini di bangun pada tahun 1960 yang merupakan sekolah ke-4 yang didirikan di provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai salah satu sekolah tertua di kabupaten gowa yang sampai sekarang masih populer dan banyak diminati oleh calon peserta didik yang ada di kabupaten Gowa dan sekitarnya, tentunya tidak lepas dari seorang kepala sekolah dalam memimpin guru dalam proses belajar mengajar di sekolah sehingga melahirkan siswa siswi yang berprestasi, hal ini menjadi menarik untuk diteliti oleh peneliti untuk mengetahui komunikasi apakah yang digunakan kepala sekolah kepada bawahannya dalam hal ini guru sehingga dapat meningkatkan kinerja mengajarnya dengan baik dan mengetahui adakah pengaruh komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa ?
2. Bagaimana pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tentang komunikasi kepemimpinan kepala sekolah ?

C. Hipotesis

Berdasarkan Perumusan masalah dan beberapa tinjauan teoritis pada kajian penelitian ini, maka dikemukakan atau diajukan beberapa hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Hipotesis Penelitian (Ha) : pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Gowa signifikan
2. Hipotesis Nol (Ho) : pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Gowa tidak signifikan

D. Defenisi Operasional

Peneliti menggunakan beberapa defenisi operasional sebagai bahan acuan dalam penelitian dan memudahkan pemahaman judul tersebut, yaitu:

1. Pengaruh adalah suatu keadaan ada hubungan timbal balik, atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi. Dua hal ini adalah yang akan dihubungkan dan dicari apa ada hal yang menghubungkannya.⁴ Dalam penelitian ini komunikasi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.
2. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.⁵
3. Komunikasi organisasi adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagi mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.⁶

⁴<http://yosiabdiantindaon.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-pengaruh/> (8 Agustus 2016)

⁵Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.123.

4. Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyedia langsung.⁷ Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja ini sebagai sebuah sistem, artinya bahwa kinerja memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan apabila sistem ini ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi, pimpinan, dan guru itu sendiri.

E. Kajian Pustaka

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan sudah pernah dilakukan sebelumnya. Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi serta dapat membandingkan hasil penelitian satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Irmayanti Suryani.B dengan judul Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala BP-Paudni regional III Makassar terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala BP-Paudni regional III Makassar terhadap kinerja pegawai. Diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara tipe kepemimpinan Kepala Balai BP-Paudni regional III Makassar Terhadap Kinerja Pegawai dan tipe kepemimpinan yang demokrasi adalah tipe kepemimpinan yang menyebabkan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama meneliti tentang pengaruh

⁶R. Wayne Pace & Don F Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h.33.

⁷Robert Bacal, *Performance management : memberdayakan karyawan, meningkatkan kinerja melalui umpan balik, mengukur kinerja* (jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 4.

kepemimpinan terhadap kinerja bawahan. Adapun perbedaannya adalah skripsi ini meneliti tentang kepemimpinan kepala BP-Paudni regional III Makassar.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Hadi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Tata Usaha MTs Negeri Ngawi. Tujuan penelitian mengetahui bagaimanakah gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tata usaha. Penelitian tersebut dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai tata usaha. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bawahan. Adapun perbedaannya adalah skripsi ini meneliti tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Tata Usaha MTs Negeri Ngawi.⁹

Penelitian ini dilakukan oleh Catur Puspita Sari dengan Judul Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Bawuran Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Tahun 2014. Tujuan penelitian mengetahui bagaimanaka peran kepemimpinan kepala desa terhadap pemberdayaan masyarakat di desa Bawuran kecamatan Pleret Kabupaten Bantul tahun 2014. Penelitian tersebut dikatakan bahwa peran kepala desa dalam pemberdayaan masyarakat terbagi atas beberapa indikator yaitu peranan kepala desa dalam membina melalui kearifan lokal yaitu semangat gotong royong serta pembinaan juga dilakukan dengan pendekatan keagamaan sedangkan untuk pembinaan perekonomian desa dilakukan oleh kepala desa lebih bersifat pada pengelolaan keuangan desa dengan seefisien mungkin.

⁸Sri Irmayani.B, *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala BP-Paudni regional III Makassar Terhadap Kinerja Pegawai* (Samata: Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Alauddin Makassar, 2015).

⁹Syamsul Hadi. *Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Tata Usaha MTs Negeri Ngawi*

Adapaun perbedaanya adalah skripsi ini meneliti menggunakan analisis data kualitatif. Adapun persamaan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan.¹⁰

Penelitian dilakukan oleh Khadiq Muakrom dengan judul Pola Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Formal Di Pondok Pesantren Darul Amanah Kabunan Sukorejo Kendal 2012. Tujuan penelitian mengetahui bagaimanaka pola kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan formal di pondok Pasantren Darul amanah Kabunan Sukorejo Kendal 2012. Penelitian tersebut dikatakan Dalam meningkatkan kualitas *input* pendidikan, pengasuh pondok pesantren Darul Amanah menggunakan dua pola kepemimpinan, yaitu pola kepemimpinan demokratis dan pola kepemimpinan kharismatik. Pola kepemimpinan demokratisnya dituangkan dalam pembentukan sebuah kepanitiaan di setiap pelaksaannya kegiatan. Seperti pelaksanaan kegiatan rekrutmen/penerimaan santri baru, perekrutan tenaga pengajar, dalam merumuskan kurikulum dan dalam memutuskan segala keputusan dengan bermusyawarah.

Dengan kharisma seorang pengasuh pondok pesantren Darul Amanah, menjadikan hubungan yang cukup baik dengan lingkungan dan masyarakat sekitar. Hal ini dikarenakan pengasuh pondok pesantren menjalin hubungan kerja sama yang timbal balik dengan lingkungan dan masyarakat sekitar. Dalam meningkatkan kualitas *proses* pendidikan formal, pengasuh pondok pesantren Darul Amanah juga menggunakan pola kepemimpinan kharismatik dan pola kepemimpinan demokratis.

¹⁰Catur Puspita Sari, *Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Bawuran Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Tahun 2014* (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2014).

Hal ini dituangkan dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan para guru/ *asatidz*, seperti dalam menjalankan rutinitas para guru dan bawahannya yaitu mulai dari diadakannya *briefing* bagi guru-guru di setiap pagi hari 15 menit sebelum mengajar dan dilanjutkan dengan evaluasi oleh pengasuh pondok pesantren sendiri.

Dalam hal meningkatkan kualitas *output* pendidikan formalnya-pun masih menggunakan pola kepemimpinan demokratis yang berakar pada pola kepemimpinan kharismatik. Dengan adanya musyawarah guru, musyawarah wali kelas dan musyawarah orang tua murid serta melibatkan masyarakat setempat dalam menciptakan lulusan santri yang berkualitas dan berwawasan luas, itu mencerminkan bahwa pola dan karakter yang terpancar dari seorang pengasuh pondok pesantren Darul Amanah itu adalah pola yang demokratis. Perbedaan penelitian ini adalah skripsi ini meneliti tentang Pola Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren Amanah Dalam Meningkatkan Kualitas Formal di Pondok Pesantren Darul Amanah Kabunan Sukerojo Kendal dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif. Adapun persamaan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang kepemimpinan.¹¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

¹¹Khadiq Muakrom, *Pola Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Formal Di Pondok Pesantren Darul Amanah Kabunan Sukorejo Kendal 2012* (Semarang: Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2012)

Tabel 1.1. Penelitian Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tujuan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan penelitian
Sri Irmayanti Suryani.B (mahasiswa jurusan ilmu komunikasi UIN Alauddin Makassar)	Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala BP-Paudni regional III Makassar Terhadap Kinerja pegawai	Ada pengaruh yang sangat kuat antara tipe kepemimpinan Kepala Balai BP-Paudni regional III Makassar Terhadap Kinerja Pegawai dan tipe kepemimpinan yang demokrasi adalah tipe kepemimpinan menyebabkan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya	Tujuan penelitian ini adalah mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala BP-Paudni regional III Makassar terhadap kinerja pegawai	Perbedaan ya adalah skripsi ini meneliti tentang kepemimpinan kepala BP Paudni regional III Makassar	Persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bawahan
Syamsul Hadi (Staf Pengajar STIT Islamiyah Karya Pembangunan Paron Ngawi)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Tata Usaha MTs Negeri Ngawi.	Penelitian tersebut dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai tata usaha	Tujuan penelitian mengetahui bagaimanaka gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan tata usaha	skripsi ini meneliti tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Tata Usaha MTs Negeri Ngawi	menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bawahan
Catur Puspita Sari (Mahasiswa Jurusan Ilmu sosial Dan Ilmu Politik)	Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Bawuran	Penelitian tersebut dikatakan bahwa peran kepala desa dalam pemberdayaan masyarakat terbagi atas beberapa indikator yaitu peranan kepala	Tujuan penelitian mengetahui bagaimanaka peran kepemimpinan kepala desa terhadap pemberdayaan masyarakat	Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kualitatif	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)	Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Tahun 2014	desa dalam membina melalui kearifan lokal yaitu semangat gotong royong serta pembinaan juga dilakukan dengan pendekatan keagamaan sedangkan untuk pembinaan perekonomian desa dilakukan oleh kepala desa lebih bersifat pada pengelolaan keuangan desa dengan seefisien mungkin	di desa Bawuran kecamatan Pleret Kabupaten Bantul tahun 2014		kepemimpinan .
Khadiq Muakrom (Mahasiswa Jurusan Pendidikan Islam (KI) Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang	Pola Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Formal Di Pondok Pesantren Darul Amanah Kabunan Sukorejo Kendal.	Penelitian tersebut dikatakan Dalam meningkatkan kualitas <i>input</i> pendidikan, pengasuh pondok pesantren Darul Amanah menggunakan dua pola kepemimpinan, yaitu pola kepemimpinan demokratis dan pola kepemimpinan kharismatik. Pola kepemimpinan demokratisnya dituangkan dalam pembentukan sebuah kepanitiaan di setiap pelaksanaan kegiatan.	Tujuan penelitian mengetahui bagaimanakah pola kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan formal di pondok Pasantren Darul amanah Kabunan Sukorejo Kendal 2012	penelitian ini adalah skripsi ini meneliti tentang Pola Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren Amanah Dalam Meningkatkan Kualitas Formal di Pondok Pesantren Darul Amanah Kabunan Sukorejo Kendal dengan menggunakan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama meneliti tentang kepemimpinan

				metode penelitian Kualitatif	
--	--	--	--	------------------------------------	--

Sumber: Berdasarkan Olahan Peneliti (2017)

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui adakah pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Gowa
- b. Mengetahui bagaimana pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tentang komunikasi kepemimpinan kepala sekolah

2. Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama bagi jurusan ilmu komunikasi dalam memberikan gambaran jelas tentang hubungan kepemimpinan dengan kinerja bawahannya, terutama berkaitan dengan hubungan antara komunikasi kepemimpinan dan efek yang ditimbulkannya.

3. Manfaat secara Praktis

1) Bagi Penulis

Meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh atau tidak terhadap kinerja guru.

2) Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan setiap pengetahuan bagi setiap pembaca juga sebagai bahan acuan bagi yang ingin melakukan penelitian yang menyangkut hal yang sama.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali.

Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communicatus* yang berarti berbagi atau milik bersama. Kata sifatnya *communis* yang bermakna umum atau bersama-sama. Dengan demikian komunikasi menurut Lexycographer (ahli kamus bahasa), menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan.¹²

Komunikasi merupakan keahlian yang paling penting dalam hidup tidak terkecuali dalam organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang digunakan untuk saling berhubungan.

Mengenai organisasi, Schein mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kondisi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai berapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi juga mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkondisikan aktivitas dalam organisasi tersebut.¹³

¹²Marhaeni Fajar, *Ilmu Komunikasi Teori & Praktik* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2009), h.31

¹³Ramsiah Tasruddin, *Human Relation Dalam Organisasi* (Makassar: Alauddin University Perss, 2014), h.28

Organisasi adalah sarana dimana manajemen yang mengkoordinasikan sumber daya manusia melalui struktur formal dari tugas dan wewenang. Organisasi yang baik selain mempunyai struktur juga dalam organisasi harus berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain sehingga tujuan dapat tercapai. Komunikasi organisasi adalah arus pertukaran informasi dan pemindahan arti dari suatu organisasi.¹⁴ Pada dasarnya komunikasi itu berisi informasi, maka setiap anggota organisasi harus berkomunikasi, komunikasi organisasi akan jadi sangat penting apabila setiap anggota organisasi merasa bahwa komunikasi organisasi itu merupakan suatu kebutuhan yang memiliki kekuatan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan bersama.

Pengertian komunikasi organisasi adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagi mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.¹⁵

Goldhaber memberikan definisi komunikasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti selalu berubah-ubah.¹⁶

Dari pengertian tersebut mengandung beberapa konsep sebagai berikut:

a. Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tidak ada hentinya dikatakan sebagai suatu proses.

¹⁴Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.65

¹⁵R. Wayne Pace & Don F Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h.33.

¹⁶Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, h.67.

b. Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti mengenai objek, orang, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerimaan yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan.

Klarifikasi pesan dalam bahasa dapat dibedakan menjadi 2 Bagian yaitu verbal dan nonverbal, dimana pesan verbal dalam organisasi berupa surat, memo, percakapan, dan pidato. Sedangkan pesan non verbal dalam organisasi bisa berupa bahasa, gerak tubuh, sentuhan, ekspresi wajah dan lain-lain.

c. Jaringan

Organisasi terdiri dari suatu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati satu set jalan kecil yang dinamakan jaringan organisasi.

Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Luas dari jaringan komunikasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya arah dan arus pesan, isi pesan, hubungan peranan, dan lain-lain.

d. Keadaan saling tergantung

Hal ini telah menjadi sifat dalam organisasi yang merupakan suatu sistem yang terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan

maka akan berpengaruh kepada bagian yang lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.

e. Hubungan

Organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka dan sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian tersebut terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seorang mempengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

f. Lingkungan

Lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang di perhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), golongan fungsional dari organisasi. Juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya.

Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. Karena faktor sosial lingkungan berubah-ubah maka organisasi memerlukan informasi baru untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan melakukan penukaran pesan baik secara internal maupun eksternal.

g. Ketidakpastian

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan ketidak pastian dalam organisasi juga disebabkan

oleh terjadinya banyak informasi yang diterima daripada informasi yang sesungguhnya yang diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Bisa dikatakan ketidakpastian dapat disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang didapatkan dan juga karena terlalu banyak informasi yang diterima.¹⁷

Dari berbagai definisi dikemukakan oleh para ahli mengenai komunikasi organisasi ini dapat disimpulkan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut:

- a. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang dipengaruhi oleh pihak internal maupun eksternal.
- b. Komunikasi organisasi meliputi pesan, tujuan, arus komunikasi dan media komunikasi.
- c. Komunikasi organisasi meliputi orang yang mempunyai skill, hubungan, dan perasaan yang sama

1. Aliran Komunikasi Organisasi

Dilihat dari arah komunikasi ada dua macam komunikasi yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal

a. Komunikasi vertikal

Dalam komunikasi vertikal dapat dibagi menjadi dua arah, yaitu komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas.

1) Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

Proses komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi ketingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah. Ketika membayangkan para manager

¹⁷Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, h.68-74.

berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dengan pola ke bawah adalah pola yang pada umumnya diperkirakan.

Pola tersebut digunakan oleh para pemimpin untuk mencapai tujuannya. Seperti untuk memberikan instruksi kerja, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah yang perlu perhatian. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara langsung. Memo ataupun surat yang dikirimkan oleh direksi kepada bawahannya juga termaksud komunikasi ke bawah.¹⁸

Tujuan komunikasi ke bawah adalah membantu mengurangi terjadinya desas-desus (rumor) agar dapat menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan. Jika komunikasi ke bawah berjalan lancar, biasanya motivasi bawahan untuk bekerja menjadi lebih baik dan efisien.

Tetapi dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali tidak mencukupi dan tidak akurat, seperti terjadi dalam pernyataan yang sering kali dengar dari anggota organisasi bahwa tidak memahami apa yang sesungguhnya terjadi. Keluhan-keluhan seperti ini menunjukkan terjadinya komunikasi yang tidak efektif dan individu-individu membutuhkan akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.¹⁹

¹⁸Stephen P. Robbins, Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi (Edisi kelima; Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999), h.148.

¹⁹John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Jakarta:PT Erlangga, 2006), h.121.

1) Komunikasi ke atas (*Upward communication*)

Sebuah organisasi yang efektif membutuhkan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah. Dalam situasi seperti ini, komunikator berada pada tingkat yang lebih rendah dalam hirarki organisasi dari pada penerima pesan. Beberapa bentuk komunikasi ke atas yang paling umum melibatkan pemberian saran, pertemuan kelompok, dan protes terhadap prosedur kerja. Ketika komunikasi ke atas tidak muncul, orang sering kali mencari sejumlah cara untuk menciptakan jalur komunikasi ke atas yang tidak formal.

Pengertian komunikasi ke atas ialah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam satu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas.

Tujuan dari komunikasi ialah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaharuan.²⁰

Komunikasi ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting, Gary Kreps, seorang peneliti dalam bidang komunikasi organisasi, menemukan beberapa di antaranya:²¹

- a) Komunikasi ke atas menyediakan umpan balik bagi para manager mengenai isu-isu organisasi terbaru, masalah yang dihadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang diperlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.

²⁰Ramsiah Tasruddin, *HumanRelation Dalam Organisasi*, h.146.

²¹John M. Invancevich, robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen*, h.121.

- b) Hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi ke bawah dalam organisasi.
- c) Hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informasi yang relevan dengan atasannya.
- d) Hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi.

b. Komunikasi horizontal

Menurut Arni Muhammad pengertian komunikasi horizontal atau mendatar adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi²²

Komunikasi horizontal terjadi antara rekan kerja. pegawai atau bawahan harus berkomunikasi untuk memperluas hubungan kerja. Komunikasi horizontal terjadi antara orang-orang yang ada pada tingkat yang sama atau orang-orang yang pada tingkat yang berhubungan pada divisi yang berbeda dalam suatu organisasi.

Komunikasi horizontal mempunyai tujuan di antaranya:²³

- 1) Mengkoordinasikan tugas-tugas. Kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan untuk mendiskusikan bagaimana tiap-tiap bagian memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi

²²Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, h.121.

²³Ramsiah Tasruddin, *Human Relations Dalam Organisasi*, h.151-152.

- 2) Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas. Ini dari banyak orang biasanya akan lebih daripada ide satu orang. Oleh karena itu, komunikasi horizontal sangat diperlukan mencari ide yang lebih baik. Dalam merancang suatu program pelatihan atau program hubungan dengan masyarakat, anggota-anggota dari bagian perlu saling membagi informasi untuk membuat perencanaan apa yang mereka lakukan.
- 3) Memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berbeda dalam tingkat yang sama. Dengan adanya keterlibatan dalam memecahkan masalah akan menambah kepercayaan dan moral karyawan.
- 4) Menyelesaikan konflik di antara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian yang lainnya penyelesaian konflik ini penting bagi perkembangan sosial dan emosional dari anggota dan juga akan menciptakan iklim organisasi yang baik.
- 5) Menjamin pemahaman yang sama. Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan, maka perlu ada pemahaman yang sama antara unit-unit organisasi atau anggota unit organisasi tentang perubahan tersebut.
- 6) Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena bagian besar dari waktu kerja karyawan berinteraksi dengan temannya maka mereka memperoleh sokongan hubungan dari temannya. Hal ini memperkuat hubungan mereka di antara sesama karyawan yang akan membantu kekompakan dalam kerja kelompok

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Seperti diketahui keberhasilan sebuah organisasi tergantung oleh beberapa faktor. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja para pemimpinnya. Mereka yang dapat mengkombinasikan kualitas kepemimpinan dengan kekuatan yang ada dalam posisinya untuk menciptakan pengaruh yang kuat kepada bawahannya dan koleganya dipandang sebagai pemimpin yang baik. Dari semua fungsi manajemen, kepemimpinan melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya. Dengan demikian memimpin merupakan bagian sentral dari peran kepala sekolah, dalam bekerja bersama-sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Berikut ini definisi kepemimpinan menurut para ahli:

- a. Sodang P Siagian: kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.²⁴
- b. Ngalim Purwanto: sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.²⁵

²⁴Sondang P siagian , *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2002), h.235.

²⁵M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), h.26.

- c. Miftah Thoha: kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.²⁶

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2. Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori yang menonjol dalam menjelaskan dalam kemunculan pemimpin. Danim membagi teori dasar munculnya pemimpin dalam tiga bagian adalah sebagai berikut:²⁷

- a. Teori Bawaan atau *Heredity Theory*, kata lain teori ini adalah teori keturunan (genetis) bukan keturunan berdasarkan status strata sosial dan ningrat. Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpinan seseorang adalah faktor bawaan sejak lahir, dimana menjadi pemimpin atau tidak seseorang karena takdir semata.

Jika dihubungkan dengan Islam, seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, mendorong seseorang agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Seperti dalam Q.S As-Sajdah/32:24.

²⁶ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.123.

²⁷ Mifta Thoha, *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.284.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا
 يُوقِنُونَ

Terjemahnya:

"Dan Kami jadikan di antara mereka (Bani Israil) itu, pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, ketika mereka sabar. Dan adalah mereka menyakini ayat-ayat Kami." (QS.32:24).²⁸

Ayat ini mengisyaratkan bahwa yang memberi petunjuk memiliki kemampuan yang melebihi rata-rata anggota masyarakatnya sehingga dia membimbing ke arah yang lebih sempurna. Ada juga yang berpendapat bahwa kata (يَهْدُونَ) *Yahduna* yang menggunakan kata ila, hanya mengandung makna pemberitahuan, tetapi tanpa kata ila maka ketika itu pemberi hidayat tidak hanya menunjuk jalan yang seharusnya ditempuh, tetapi juga mengantar ke jalan tersebut. Karena kata (يَهْدُونَ) *yahduna* dalam ayat di atas tidak dirangkaikan dengan kata (إِلَى) *ila*, jadi dapat disimpulkan bahwa seseorang yang menjadi imam haruslah memiliki keistimewaan melebihi para pengikutnya, dia tidak hanya memiliki kemampuan menjelaskan petunjuk tetapi kemampuan mengantar para pengikutnya menuju arah yang lebih baik.²⁹

- b. Teori Psikologi atau *Psychological Theory*, kata lain dari teori ini adalah teori kejiwaan yang berasumsi bahwa sifat kepemimpinan seseorang dapat dibentuk sesuai dengan jiwanya. Penganut teori ini merumuskan bahwa tesis

²⁸Departemen Agama R.I., *Al-Qu'ran dan Terjemahanya* (Surabaya: Duta Ilmu Surabaya, 2005), h.589.

²⁹M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Volume 11; Cetakan VII; jakarta: Lentera Hati, 2007), h.205

leader are made, pemimpin itu dapat diciptakan atau dipersiapkan secara khusus, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. Teori Situasi atau *Situational theory*, teori ini pada akhirnya melahirkan konsep kepemimpinan situasional. Teori ini mengajarkan bahwa kepemimpinan seseorang muncul sejalan dengan situasi atau lingkungan yang mengelilinginya. Pada saat tertentu seseorang berfungsi sebagai pemimpin. Pada saat lain manusia yang dipimpin. Teori ini adalah sintesis dari teori keturunan yang mengatakan bahwa bakat adalah faktor dominan dan teori kejiwaan yang berasumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin jika dibekali pengetahuan dan sejumlah pengalaman yang memadai.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kerja guru. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam berhadapan dengan bawahan yaitu gaya yang berorientasi pada tugas dan gaya yang berorientasi pada karyawan atau guru.³⁰

Adapun gaya kepemimpinan yang merupakan ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para anggota/pegawai dalam rangka mencapai tujuan yaitu:

- a. Kepemimpinan Otokratik, yaitu kepemimpinan yang berdasarkan atas kekuasaan mutlak segala keputusan berada di satu tangan. Gaya kepemimpinan ini sering membuat anggota/pegawai tidak senang atau frustrasi.

³⁰Gibson, *Organisasi : Perilaku, struktur dan proses*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h.121.

- b. Kepemimpinan Birokratik, yaitu dimana seorang pemimpin bertindak sebagai pegawai/supervisor dengan berkomunikasi lewat tulisan.
- c. Kepemimpinan Demokratik, yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti bukan dipilihnya secara demokratik, melainkan cara yang dilaksanakan pemimpin. Pemimpin tersebut melakukan kegiatan sedemikian rupa sehingga keputusan merupakan hasil musyawarah.
- d. Kepemimpinan Bebas, yaitu bahwa seorang pemimpin sebagai penonton yang bersifat pasif.³¹

Jika dihubungkan dengan Islam, seorang pemimpin harus menjaga pentingnya memelihara suasana dialogis dalam kepemimpinan. Seperti dalam Q.S An-Nahl/16:125.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي
 هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ
 بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemahnya:

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.” (QS.16:125)³²

Kata hikmah antara lain berarti yang paling utama dari segala sesuatu, baik pengetahuan maupun perbuatan. Ia adalah pengetahuan yang bebas dari kesalahan atau kekeliruan. Hikmah juga diartikan sebagai sesuatu yang bila

³¹Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 7-8

³²Departemen Agama R.I., *Al-Qu'ran dan Terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu Surabaya, 2005), h. 421.

digunakan atau diperhatikan akan mendatangkan kemashlatan dan kemudahan yang besar atau lebih besar, serta menghalangi terjadinya mudharat yang besar atau lebih besar.

Memilih perbuatan yang terbaik dan sesuai adalah perwujudan dari hikmah, dan pelakunya dinamai hakim (bijaksana). Siapa yang tepat dalam penilaiannya dan dalam pengaturannya, dialah yang wajar menyandang sifat ini atau dengan kata lain dia yang hakim. Hikmah adalah nama himpunan segala ucapan atau pengetahuan yang mengarah kepada perbaikan keadaan dan kepercayaan manusia secara bersinambung.

Pemimpin harus senantiasa mengedepankan suasana dialogis dengan bersedia bertukar pikiran melalui cara yang lebih baik dengan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus memiliki sifat hikma dimana setiap yang diucapkannya atau dilakukan membuat yang dipimpinnya memperhatikan sehingga akan mendatangkan kemashlatan dan kemudahan yang besar atau lebih besar, serta menghalangi terjadinya mudharat yang besar atau lebih besar.

4. Fungsi Komunikasi Kepemimpinan

- a. Mencapai pengertian satu sama lain
- b. Membina kepercayaan
- c. Mengkoordinir tindakan
- d. Merencanakan strategi
- e. Melakukan pembagian pekerjaan
- f. Melakukan aktivitas kelompok dan berbagi rasa

Apabila dikaitkan dengan kepentingan organisasi, maka setiap organisasi secara jelas memiliki hierarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh pegawai, dalam hal ini komunikasi bertujuan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara.³³

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.³⁴

Kepala sekolah dapat sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya.³⁵

Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber

³³Erliana Hasan, *Komunikasi Pemerintahan* (Cet.I: PT Refika Adita,2005), h.22.

³⁴Soewadji Lazaruth, *Kepala sekolah dan tanggung jawabnya*(Yogyakarta: Kanisius, 1992), h.20

³⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h.86.

yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga, kata “memimpin” mengandung konotasi “menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain”.³⁶

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepala sekolah di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang diangkat dan ditetapkan baik oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ataupun yayasan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan fungsi-fungsi sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah.

2. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Terdapat 4 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan.³⁷

- a. *Idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat (*respect*) dan percaya diri (*confidence*) dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya. Karakteristik atau komponen kepemimpinan dalam fungsi ini berupa: melibatkan para staff, guru, dan pegawai serta stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan

³⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h.83

³⁷Husain Usman, *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.323.

program kerja tahunan sekolah, kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

- b. *Inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai, dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Komponen kepemimpinan dalam fungsi ini yaitu: menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolektif, lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai konsensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk sekolah lebih maju, peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, dan mengembangkan kerja sama tim yang kuat dan kompak.
- c. *Intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rasional. Dalam komponen ini, yang terkait berupa: kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, kepemimpinan yang mendidik, kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

- d. *Individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Dalam komponen ini, yaitu: kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kepedulian para anggota, berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.
- e. *Charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dalam komponen ini yang terkait dengan fungsi *charisma* yaitu: mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, memiliki sifat kebapakan (*paternalistik*) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (*maternalistik*) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut tampak bahwa fungsi kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Karena itu fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan kelima aspek dalam fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang transformational.

Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyedia langsung.³⁸

Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja ini sebagai sebuah sistem, artinya bahwa kinerja memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan apabila sistem ini ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi, pimpinan, dan guru itu sendiri.

Kinerja seorang guru merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Adanya motivasi kerja tinggi yang dimiliki, belum tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila dia memiliki motivasi kerja yang kurang baik atau rendah, akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal pula, meskipun ia memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi dari motivasi kerja dan kemampuan kerja.

2. Konsep Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan hal penting bagi organisasi yang membangun keunggulan bersaing melalui peran sumberdaya manusia dan menjalankan strategi bisnis yang berorientasi pada *customer needs*.³⁹ Berkaitan dengan hal ini,

³⁸Robert Bacal, *Performance management : memberdayakan karyawan, meningkatkan kinerja melalui umpan balik, mengukur kinerja* (jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.4.

³⁹Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta, 2001), h.178.

menggunakan suatu pendekatan konsep kinerja yang terintegrasi untuk membimbing, mengembangkan, dan menilai guru akan membantu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkesinambungan.

Kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.⁴⁰ Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil dan tujuan. Terkadang kinerja guru hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil.

Penilaian prestasi guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performa (*performance*) kerja itu sendiri dan terhadap taraf potensi dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi.⁴¹ Sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dan pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja sebagaimana. Tentunya penilaian prestasi kerja yang tinggi, senantiasa akan diberikan kepada guru yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

Suatu konsekuensi yang harus dihadapi bahwa sistem penilaian kerja harus dipandang sebagai salah satu strategi untuk mendorong prestasi kerja dan kemampuan guru.⁴² Sistem penilaian kinerja juga harus disikapi sebagai cara

⁴⁰Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Persada Press, 2010), h. 87.

⁴¹Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi IV (Yogyakarta: BPFE, 2000), h.92.

⁴²Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta, 2001), h195

untuk melindungi hak-hak guru, yang berupa kompetensi atau dalam bentuk lainnya atas apa yang dilakukan oleh guru dan sekaligus untuk mengetahui sampai sejauh mana cara pengukuran terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya. Pengukuran atas kinerja merupakan pusat kegiatan penilaian kinerja yang menentukan baik atau buruknya kinerja guru yang dinilai (*appraisee*).

Pengukuran ini harus memperhatikan prinsip-prinsip utama penilaian, yaitu standar hasil bersifat objektif, relevan dengan tujuan yang akan dicapai, tidak terkontaminasi dan konsistensi standar (penggunaan standar yang reliabel). Kegiatan pengelolaan dalam penilaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan tugas-tugas individu yang telah dijalankan tetapi juga berkaitan dengan arah kedepan terutama karir individu.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi keseluruhan, bagi para atasan langsung dan para guru yang bersangkutan.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut pendapat Noe tujuan sistem manajemen kinerja meliputi tiga aspek penting, yaitu:⁴³

a. Tujuan Strategis

Salah satu langkah strategis utama adalah mengimplementasikan melalui definisi hasil, perilaku, dan terhadap beberapa jangkauan karakteristik guru yang perlu mengemban strategi, kemudian mengembangkan sistem laporan dan pengukuran yang akan memaksimalkan jangkauan dimana guru menunjukkan karakteristiknya, menyatukan perilaku, dan memberikan hasil.

⁴³Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UI, 2005), h.32.

b. Tujuan Administratif

Suatu organisasi akan menggunakan informasi penilaian kinerja untuk beberapa keputusan administrasi, antara lain: kenaikan gaji berkala, promosi, hak tetap, pemutusan hubungan kerja, dan pengalaman kinerja individu.

c. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan yaitu berusaha mengembangkan kemampuan guru yang efektif di dalam pengerjaannya. Sistem kinerja yang diterapkan tidak hanya mengidentifikasi aspek-aspek kinerja guru yang kurang baik akan tetapi juga mencermati sebab-sebab kekurangan tersebut, seperti: kecakapan yang masih kurang, masalah motivasi, atau beberapa hambatan yang masih membelenggu guru.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki ranah pemikiran tujuan yang sangat luas untuk dicapai dengan sebuah sistem penilaian.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala yang dikutip oleh Martinis Yamin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:⁴⁴

a. Faktor personal/ individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

⁴⁴Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Persada Press, 2010), h.130.

b. Faktor kepemimpinan

Aspek kualitas kepala sekolah dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru

c. Faktor tim

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan keeratan anggota tim.

d. Faktor sistem,

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)

e. Faktor kontekstual

(Situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penulis menyimpulkan bahwa kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim harus diperlakukan sebagai sesuatu yang dinamis sehingga kita dapat menyingkirkan kendala-kendala kerja. Dalam hal ini diperlukan adanya komunikasi yang berkesinambungan di antara para pekerja agar mereka mengetahui apa yang dikerjakan, kapan dikerjakan, dan seberapa jauh mereka harus bekerja.

5. Indikator Kinerja

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut:

- a. Tujuan Strategis
- b. Tujuan Administratif
- c. Tujuan Pengembangan



E. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.⁴⁵



⁴⁵ Sumber: Berdasarkan Olahan Penelti 2017

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai *instrument* pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.⁴⁶ Penelitian dilakukan di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi itu tidak hanya orang, tetapi objek dan benda-benda lain.⁴⁷ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berjumlah 112.

⁴⁶Rachman Kriyanto, *Tekhnik Praktis Riset Komunikasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2006), h.60

⁴⁷Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: alfabeta, 2009), h. 117.

2. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sample dari populasi yang diketahui berapa jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = *number of samples* (jumlah sampel)

N = *total of population* (jumlah seluruh anggota populasi)

e = *error tolerance* persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditelorir, misalnya 10%, kemudian e ini dikuadratkan.

Batas kesalahan yang ditolerir ini bagi setiap populasi tidak sama. Ada yang 1%, 2%, 3%, 4%, 5% atau 10%

Berdasarkan rumus di atas dengan populasi 112 orang dengan nilai presentase kelonggaran yang diinginkan 10%, maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112(0,1)^2} = 53$$

Didapat dari :

$$n = 112 / 1 + 112 \times (10\%)^2)$$

$$= 112 / 1 + 112 \times (0,1^2)$$

$$= 112 / 1 + 112 \times (0,01)$$

$$= 112 / 1 + 1,12$$

$$= 112 / 2,12$$

$$= 52,8301$$

$$= 53 \text{ (dibulatkan)}$$

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu konsep atau konstruksi logis yang mendeskripsikan sebuah ciri khusus yang terdapat pada seluruh anggota tetapi ciri khusus ini bervariasi.⁴⁸ Selain itu variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai objek menjadi sasaran penelitian yang menunjukkan variasi nilai baik dalam jenis maupun tingkatnya.⁴⁹

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah gejala yang dimiliki, ciri khusus dan bervariasi yang menjadi objek penelitian dan dapat diobservasikan atau diukur.

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah kepemimpinan kepala sekolah sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

⁴⁸Aswarni Sudjud, *Metodologi penelitian pendidikan*, Yogyakarta : AP FIP IKIP Yogyakarta, 1989), h.3.

⁴⁹Sutrisno Hadi, *Metodologi research. Jilid 1, cetakan ke-IV* (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan, Fakultas Psikologi UGM, 2004), h.224.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa koesioner dan dokumentasi. Koesioner di sini sebagai teknik utama penelitian dan teknik pendukung penelitian berupa teknik dokumentasi. Dengan koesioner ini maka peneliti dapat memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitiannya. Koesioner diberikan kepada guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa untuk mengetahui tentang data kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.⁵⁰ Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵¹

⁵⁰Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. h. 133.

⁵¹Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. h. 134.

Dalam penelitian ini indikator yang diukur melalui skala *Likert*, dengan lima pilihan jawaban yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Dalam penelitian ini setiap pernyataan respon diberikan skor 5 apa bila menjawab sangat setuju, diberikan skor 4 apa bila menjawab setuju, diberikan skor 3 apa bila menjawab kurang setuju, diberikan skor 2 apa bila menjawab tidak setuju dan diberikan skor 1 apa bila menjawab sangat tidak setuju. Setelah responden selesai menjawab pernyataan maka peneliti akan menghitung hasil dari responden dan membuat tabel skor responden (ada di lampiran 4) setelah itu peneliti akan menggunakan program SPSS versi 22.

F. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *korelasi bivariate pearson* dengan bantuan program SPSS versi 22.

Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Untuk penelitian ini, nilai df (*degree of freedom*) dapat dihitung sebagai berikut:

$$df = n - 2 = 53 - 2 = 51$$

Dengan signifikansi 5%. Maka didapat r tabel yaitu 0.228. Adapun hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Hasil uji Validitas Angket

No. Item Kepemimpinan	R_{xy}	r_{tabel} 5 % (51)	Keterangan
1	0,630	0.228	Valid
2	0,346	0.228	Valid
3	0,532	0.228	Valid
4	0,395	0.228	Valid
5	0,350	0.228	Valid
6	0,472	0.228	Valid
7	0,429	0.228	Valid
8	0,454	0.228	Valid
9	0,501	0.228	Valid
10	0,561	0.228	Valid
11	0,430	0.228	Valid
12	0,574	0.228	Valid
No. Item Kinerja	R_{xy}	r_{tabel} 5 % (51)	Keterangan
1	0,499	0.228	Valid
2	0,443	0.228	Valid
3	0,379	0.228	Valid
4	0,669	0.228	Valid
5	0,438	0.228	Valid
6	0,538	0.228	Valid
7	0,672	0.228	Valid
8	0,414	0.228	Valid
9	0,546	0.228	Valid
10	0,530	0.228	Valid
11	0,514	0.228	Valid
12	0,441	0.228	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Hasil uji validitas sebagaimana tabel di atas, menunjukkan bahwa semua harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁵²

Realibilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *cronbach alpha* yaitu metode yang digunakan untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan di dalam penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan telah *reliable* jika memiliki koefisien realibilitas 0,600 atau lebih dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Table 3.2 Hasil uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	24

⁵²Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 173.

Hasil uji realibitas sebagaimana tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai α 0,854 > 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian reliable atau konsisten, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis

Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis kuantitatif yakni analisis data terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan. Kegiatan mendeskripsikan data dilakukan dengan pengukuran statistik deskriptif.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan metode-metode penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan metode-metode penelitian tersebut adalah data yang memiliki data distribusi

normal uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:⁵³

$$KD : 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan :

KD: harga Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n_1 : jumlah sampel yang diperoleh

n_2 : jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan linearitas menggunakan rumus sebagai berikut:⁵⁴

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

⁵³Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian* (Malang : UMM Press, 2002), h.99

⁵⁴Sutrisno Hadi, *Metodologi Research. Jilid I, Cetakan Ke-IV*, h.14

Keterangan:

Freg = harga F untuk garis regresi

RK reg= rerata kuadrat garis regresi

RK res = rerata kuadrat residu

Selanjutnya harga F dikonsultasikan dengan harga F pada tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika harga F yang diperoleh lebih kecil dari F tabel maka kedua variabel mempunyai pengaruh linier. Sebaliknya jika harga F lebih besar dari harga F tabel berarti kedua variabel mempunyai pengaruh yang tidak linier.

3. Uji Analisis Statistik untuk Menguji Hipotesis

a. Persamaan Garis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk menentukan derajat hubungan antara variabel bebas (prediktor) dengan variabel terikatnya (kriterium). Tugas pokok analisis regresi adalah: ⁵⁵

- 1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor
- 2) Menguji apakah korelasi itu signifikan ataukah tidak
- 3) Mencari persamaan garis regresinya
- 4) Menentukan sumbangan relatif antara sesama prediktor, jika prediktornya lebih dari satu.

⁵⁵Sutrisno Hadi, *Metodologi Research. Jilid I, Cetakan Ke-IV*, h.2.

Adapun persamaan garis regresi dengan satu prediktor dengan rumus yaitu:⁵⁶

$$Y = a.X + k$$

Keterangan:

Y = kriterium

X = prediktor

a = bilangan koefisien antara prediktor dan kriterium

k = bilangan konstan

b. Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriterium

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan anantara variabel. Dalam penelitian ini analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y). Untuk mencari koefisien (r) antara prediktor dengan kriterium menggunakan rumus sebagai berikut:⁵⁷

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r xy = koefisien korelasi anantara variabel X dan variabel Y, dua variabel dikorelasikan

$\sum XY$ = jumlah perkalian X dan Y

X^2 = kuadrat dari X

⁵⁶Sutrisno Hadi, *Metodologi Research. Jilid I, Cetakan Ke-IV*, 1-2.

⁵⁷Suharisimi Arikunto, *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. h.240.

Y^2 = kuadrat dari Y

Setelah koefisien korelasi diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menguji koefisien korelasi tersebut dengan menggunakan uji F. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji F adalah sebagai berikut:⁵⁸

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi maka harga F hitung dikonsultasikan dengan harga F pada tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel maka koefisien korelasi tersebut signifikan, dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka koefisien korelasi tersebut tidak signifikan.

c. Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif (SE) merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti.

⁵⁸Sutrisno Hadi, *Metodologi Research. Jilid I, Cetakan Ke-IV*, h.14.

Rumus sumbangan efektif sebagaimana sebagai berikut.⁵⁹

$$SE = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

SE = Sumbangan Efektif

r^2 = Koefisien Determinan

Untuk memudahkan dalam menganalisis data maka perhitungan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS 22*.

d. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis statistik. Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis Penelitian (H_a) : pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Gowa signifikan

Hipotesis Nol (H_o) : pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Gowa tidak signifikan

Kesimpulan apakah H_o diterima atau ditolak, diperoleh dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai sig. <5% maka H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti komunikasi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga sebaliknya, jika nilai sig. >5% maka H_o diterima dan H_a ditolak yang berarti kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

⁵⁹Sutrisno Hadi, *Metodologi Research. Jilid I, Cetakan Ke-IV*, h.39.

BAB IV

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan untuk mengetahui latar belakang responden. Responden dalam penelitian ini sebanyak 53 guru yang mengisi kuesioner. Karakteristik yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kelamin.

Faktor ini sangat berpengaruh untuk melihat apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap guru laki-laki juga perempuan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Guru laki-laki	18	34%
Guru perempuan	35	66%
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa antusias guru menjawab kuesioner tentang kepemimpinan kepala sekolah lebih banyak guru perempuan yaitu 66% (35 orang) dan guru laki-laki 34% (18 orang). Banyak sampel dari guru perempuan karena secara proporsional di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang mengajar dan menjadi guru lebih banyak guru perempuan hal ini berdasarkan hasil observasi di lapangan.

B. Deskripsi Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Deskripsi dalam penelitian ini, variabel penelitian yakni guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa mengenai komunikasi kepemimpinan kepala sekolah. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Pernyataan dalam variabel bebas

menggunakan pilihan jawaban sesuai dengan skala likert 1-5. Dalam variabel komunikasi kepemimpinan terbagi menjadi 2 indikator yaitu:

1. Komunikasi Verikal:
 - a. Komunikasi ke atas
 - b. Komunikasi ke bawah
2. Komunikasi Horizontal

Maka disusun indikator komunikasi vertikal terdiri dari 8 pertanyaan, item pertanyaan tersebut dapat dilihat dari tabel 4.2 sampai tabel 4.9 Sedangkan indikator komunikasi horizontal terdiri dari 4 pernyataan, pernyataan tersebut dapat dilihat dari tabel 4.10 sampai tabel 4.13. Berikut adalah penjabaran dari pernyataan-pernyataan yang telah dijawab oleh responden berkaitan dengan komunikasi kepemimpinan kepala sekolah menurut guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

1. Indokator Komunikasi Vertikal

Tabel 4.2 Kepala Sekolah Berkomunikasi Mengarahkan Guru

Kepala sekolah berkomunikasi dan mengarahkan guru tentang apa yang harus dikerjakan	Frekuensi	%
Sangat Setuju	30	57
Setuju	20	38
Kurang Setuju	3	5
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kepala sekolah berkomunikasi dan mengarahkan guru tentang apa yang harus dikerjakan, jika dicermati sebanyak 57% (30 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 38% (20 orang) menyatakan

setuju, sebanyak 5% (3 orang) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan guru suka apa bila apa yang mereka kerjakan diarahkan oleh kepala sekolah.

Tabel 4.3 Kepala Sekolah Memberikan Kebebasan Kepada Guru

Kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	%
Sangat Setuju	21	40
Setuju	32	60
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan, jika dicermati sebanyak 40% (21 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 60% (32 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan menurut guru sangat senang dalam bekerja karena kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan.

M A K A S S A R

Tabel 4.4 Kepala Sekolah yang Terbuka

Kepala sekolah terbuka untuk berkonsultasi dengan guru	Frekuensi	%
Sangat Setuju	24	45
Setuju	29	55
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kepala sekolah terbuka untuk berkonsultasi dengan guru, jika dicermati sebanyak 45% (24 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 55% (29 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif ini bahwa kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Gowa membuka diri di saat guru ingin berkonsultasi.

Tabel 4.5 Pemahaman yang Sama

Kepala sekolah menjamin pemahaman yang sama untuk kekompakan dalam kelompok kerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	26
Setuju	37	70
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kepala sekolah menjamin pemahaman yang sama untuk kekompakan dalam kelompok kerja, jika dicermati sebanyak 26% (14 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 70% (37 orang) menyatakan

setuju, sebanyak 4% (2 orang) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMAN 1 Sungguminasa menjamin pemahaman yang sama antara sesama guru demi kekompakan mereka dalam bekerja.

Tabel 4.6 Guru Menghargai Kepala Sekolah

Guru sangat menghargai kepala sekolah karena kepala sekolah selalu menghargai pendapat guru	Frekuensi	%
Sangat Setuju	23	43
Setuju	30	57
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel guru sangat menghargai kepala sekolah karena kepala sekolah selalu menghargai pendapat guru, jika dicermati sebanyak 43% (23 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 57% (30 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan antara guru dan kepala sekolah terjalin kerja sama yang baik karena kepala sekolah menghargai setiap pendapat guru dan begitupun sebaliknya.

Tabel 4.7 Guru Selalu Berkonsultasi

Guru selalu berkonsultasi dengan kepala sekolah tentang apa yang dikerjakan	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	34
Setuju	35	66
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel guru selalu berkonsultasi dengan kepala sekolah tentang apa yang dikerjakan, jika dicermati sebanyak 34% (18 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 66% (35 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan guru suka berkonsultasi dengan kepala sekolah menanyakan tentang apa yang mereka kerjakan sudah benar atau tidak.

Tabel 4.8 Guru Dapat Memberikan Pendapat

Guru dapat memberikan pendapat setiap ada permasalahan yang timbul	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	13
Setuju	35	66
Kurang Setuju	11	21
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel guru dapat memberikan pendapat setiap ada permasalahan yang timbul, jika dicermati sebanyak 13% (7 orang) menyatakan

sangat setuju, sebanyak 66% (35 orang) menyatakan setuju, serta 21% (11 orang) menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa guru antusias terhadap permasalahan yang timbul di sekolah dan memberikan pendapat tentang solusinya.

Tabel 4.9 Pendapat Guru Dihargai Oleh Kepala Sekolah

Pendapat guru dihargai oleh kepala sekolah setiap ada permasalahan yang timbul dan dapat diselesaikan bersama	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	13
Setuju	26	49
Kurang Setuju	20	38
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel pendapat guru dihargai oleh kepala sekolah setiap ada permasalahan yang timbul dan dapat diselesaikan bersama, jika dicermati sebanyak 13% (7 orang) menyatakan sangat setuju, sebanyak 49% (26 orang) menyatakan setuju, serta 38% (20 orang) menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi reponden masih terbilang positif dan sebagian guru berpendapat kepala sekolah menghargai pendapat mereka di setiap permasalahan yang ada dan dapat diselesaikan bersama.

2. Indikator Komunikasi Horizontal

Tabel 4.10 Komunikasi Sesama Guru

Terjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dalam bekerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	24	45
Setuju	22	42
Kurang Setuju	5	9
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel terjalin komunikasi yang antara sesama guru dalam bekerja, jika dicermati sebanyak 45% (24 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 42% (22 orang) menyatakan setuju, sebanyak 9% (5 orang) responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 4% (2 orang) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi responden masih terbilang positif dan dapat disimpulkan bahwa sesama guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa terjalin komunikasi yang baik.

Tabel 4.11 Tidak Ada Perbedaan Guru PNS dan NON PNS

Tidak ada perbedaan antara guru PNS dan non PNS dalam menyelesaikan tugas	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	21
Setuju	32	60
Kurang Setuju	9	17
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel tidak ada perbedaan antara guru PNS dan non PNS dalam menyelesaikan tugas, jika dicermati sebanyak 21% (11 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 60% (32 orang) menyatakan setuju, sebanyak 17% (9 orang) responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 2% (1 orang) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi responden masih terbelah positif dan dapat disimpulkan bahwa sesama guru PNS maupun NON PNS SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa mendapat tanggung jawab yang sama dan tidak ada perbedaan antara mereka.

Tabel 4.12 Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Masalah

Antara guru satu dan guru lainnya terjalin komunikasi yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	25
Setuju	35	66
Kurang Setuju	5	9
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel antara guru satu dan guru lainnya terjalin komunikasi yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah, jika dicermati sebanyak 25% (13 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 66% (35 orang) menyatakan setuju, sebanyak 9% (5 orang) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa menjalin

komunikasi yang baik antara sesama guru dan itu membantu mereka dalam menyelesaikan masalah.

Tabel 4.13 Guru Memiliki Pemahaman yang Sama

Guru memiliki pemahaman yang sama untuk membantu kekompakan dalam kelompok kerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	36
Setuju	34	64
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel guru memiliki pemahaman yang sama untuk membantu kekompakan dalam kelompok kerja, jika dicermati sebanyak 36% (19 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 64% (34 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki pemahaman yang sama untuk membantu mereka dalam kekompakan dalam kelompok kerja.

C. Deskripsi Kinerja Guru

Deskripsi dalam penelitian ini, kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kab.Gowa sebagai variabel terikat. Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Pernyataan dalam variabel terikat ini menggunakan pilihan jawaban sesuai dengan skala likert 1-5 berikut jawaban sesuai dengan skala likert 1-5

Penilaian kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa didasarkan pada Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk mempengaruhi kinerja guru dalam kegiatannya di Sekolah, dalam upaya tersebut kinerja guru dibagi menjadi 3 indikator yaitu:

1. Tujuan Strategis
2. Tujuan Administratif
3. Tujuan Pengembangan

Maka disusun indikator tujuan strategis terdiri dari 4 pertanyaan, item pertanyaan tersebut dapat dilihat dari tabel 4.14 sampai tabel 4.17 Sedangkan indikator tujuan administratif terdiri dari 4 pernyataan, pernyataan tersebut dapat dilihat dari tabel 4.18 sampai tabel 4.21 dan indikator tujuan pengembangan terdiri dari 4 pernyataan, item pernyataan tersebut dapat dilihat dari tabel 4.22 sampai tabel 4.25. Berikut adalah penjabaran dari pernyataan-pernyataan yang telah dijawab oleh responden berkaitan dengan komunikasi kepemimpinan kepala sekolah menurut guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

1. Indikator Tujuan Strategis

Tabel 4.14 Pemahaman yang Sama

Kepala sekolah menyatukan pemahaman yang sama sehingga guru lebih giat bekerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	25	47
Setuju	28	53
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kepala sekolah menyatukan pemahaman yang sama sehingga guru lebih giat bekerja, jika dicermati sebanyak 47% (25 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 53% (28 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki komunikasi kepemimpinan yang baik karena dapat menyatukan pemahaman yang sama sesama guru sehingga guru lebih giat bekerja.

Tabel 4.15 Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dengan gaya komunikasi kepemimpinan kepala sekolah saat ini mendapat rasa hormat dari guru	Frekuensi	%
Sangat Setuju	22	42
Setuju	31	58
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel dengan gaya komunikasi kepemimpinan kepala sekolah saat ini mendapat rasa hormat dari guru, jika dicermati sebanyak 42% (22 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 58% (31 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa sangat menghargai gaya komunikasi kepemimpinan kepala sekolah saat ini.

Tabel 4.16 Kepala Sekolah Memiliki Strategi yang Bagus

Kepala sekolah memiliki strategi yang bagus dalam memotivasi guru dalam bekerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	20	38
Setuju	33	62
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kepala sekolah memiliki strategi yang bagus dalam memotivasi guru dalam bekerja, jika dicermati sebanyak 38% (20 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 62% (33 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki strategis yang bagus dalam memotivasi guru dalam lebih giat bekerja.

Tabel 4.17 Kekompakan Sesama Guru Dalam Bekerja

Kekompakan sesama guru dalam bekerja tidak lepas dari peran kepala sekolah	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	37
Setuju	31	59
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kekompakan sesama guru dalam bekerja tidak lepas dari peran kepala sekolah, jika dicermati sebanyak 37% (19 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 59% (31 orang) menyatakan setuju, sebanyak 4% (2 orang) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki kekompakan dengan sesama guru tidak lepas dari peran kepala sekolah.

2. Indikator Tujuan Administratif

Tabel 4.18 Kepastian Bagi Guru Non PNS

Adanya kepastian bagi guru Non PNS untuk menjadi guru PNS membuat guru semangat dalam bekerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	27
Setuju	32	60
Kurang Setuju	6	11
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel adanya kepastian bagi guru Non PNS untuk menjadi guru PNS membuat guru semangat dalam bekerja, jika dicermati sebanyak 27% (14 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 60% (32 orang) menyatakan setuju, sebanyak 11% (6 orang) responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 2% (1 orang) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi responden masih terbilang positif dan dapat disimpulkan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa semangat dalam bekerja karena adanya kepastian menjadi guru Non PNS dapat menjadi guru PNS.

Tabel 4.19 Kenaikan Jabatan yang Diterima Guru

Kenaikan jabatan yang diterima guru membuat guru semangat dalam bekerja sehari-hari	Frekuensi	%
Sangat Setuju	20	38
Setuju	33	62
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel kenaikan jabatan yang diterima guru membuat guru semangat dalam bekerja sehari-hari, jika dicermati sebanyak 38% (20 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 62,3% (33 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa lebih giat bekerja karena adanya kenaikan jabatan yang diberikan.

Tabel 4.20 Honor Yang Sesuai

Honor yang sesuai dengan semestinya membuat guru lebih giat bekerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	36
Setuju	29	55
Kurang Setuju	4	7
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel honor yang sesuai dengan semestinya membuat guru lebih giat bekerja, jika dicermati sebanyak 38% (19 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 55% (29 orang) menyatakan setuju, sebanyak 7% (4 orang) responden menyatakan kurang setuju sebanyak 17% (9 orang) responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 2% (1 orang) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden masih terbelang positif dan dapat disimpulkan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa lebih giat bekerja karena mereka digaji dengan honor yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Tabel 4.21 Bonus Bagi Guru Yang Berprestasi

Bonus bagi guru yang berprestasi membuat guru termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	32
Setuju	28	53
Kurang Setuju	7	13
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel bonus bagi guru yang berprestasi membuat guru termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, jika dicermati sebanyak 32% (17 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 53% (28 orang) menyatakan setuju, sebanyak 13% (7 orang) responden menyatakan kurang setuju sebanyak 2% (1 orang) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden masi terbilang positif dan dapat disimpulkan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi karena dijanjikan diberi bonus bagi mereka yang beprestasi mendidik muridnya sehingga dapat mengangkat nama sekolah.

3. Indikator Tujuan Pengembangan

Tabel 4.22 Pelatihan Terhadap Guru

Pelatihan yang dilakukan terhadap guru akan membuat guru termotivasi dalam bekerja lagi	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	32
Setuju	35	66
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel pelatihan yang dilakukan terhadap guru akan membuat guru termotivasi dalam bekerja lagi, jika dicermati sebanyak 32% (17 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 66% (35 orang) menyatakan setuju, sebanyak 2% (1 orang) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan

bahwa pelatihan yang dilakukan terhadap guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa berdampak pada kinerjanya dan membuat mereka termotivasi bekerja lebih giat.

Tabel 4.23 Pelatihan yang Didapat Guru

Pelatihan yang didapat guru dari kepala sekolah bisa digunakan dalam lingkup kerja	Frekuensi	%
Sangat Setuju	20	38
Setuju	19	36
Kurang Setuju	7	13
Tidak Setuju	6	11
Sangat Tidak Setuju	1	2
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel pelatihan yang didapat guru bisa digunakan dalam lingkup kerja, jika dicermati sebanyak 38% (20 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 36% (19 orang) menyatakan setuju, sebanyak 13% (7 orang) responden menyatakan kurang setuju sebanyak 11% (7 orang) responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2% (1 orang) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden masih terbilang positif dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang didapat guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa dari kepala sekolah dapat digunakan dalam lingkup kerjanya yaitu dalam mengajar anak didiknya.

Tabel 4.24 Motivasi yang Diterima Guru

Motivasi yang diterima guru dari kepala sekolah membuat guru lebih giat bekerja dalam mengajar	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	34
Setuju	33	62
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel motivasi yang diterima guru dari kepala sekolah membuat guru lebih giat bekerja dalam mengajar, jika dicermati sebanyak 34% (18 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 62% (33 orang) menyatakan setuju, sebanyak 4% (2 orang) responden menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa lebih giat bekerja dikarenakan motivasi yang didapat dari kepala sekolah.

Tabel 4.25 Hambatan-hambatan Pekerjaan yang Dihadapi Guru

Hambatan-hambatan pekerjaan yang dihadapi guru dapat diselesaikan oleh kepala sekolah sehingga guru merasa tidak terbebani	Frekuensi	%
Sangat Setuju	20	38
Setuju	33	62
Kurang Setuju	0	-
Tidak Setuju	0	-
Sangat Tidak Setuju	0	-
JUMLAH	53	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel hambatan-hambatan pekerjaan yang dihadapi guru dapat diselesaikan oleh kepala sekolah sehingga guru tidak terbebani, jika dicermati sebanyak 38% (20 orang) responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 62% (33 orang) menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata reaksi responden positif dan dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tidak merasakan hambatan dalam bekerja karena hambatan atau kendala yang dihadapi guru dapat diselesaikan oleh kepala sekolah.

D. Analisis Data Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap data komunikasi kepemimpinan Kepala Sekolah dengan indikator proses (X) dan Kinerja Guru (Y) yang dilakukan pada masing-masing kelompok dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS versi 22.0*.

Adapun perumusan hipotesis yang akan diuji untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut:

H₀ : Distribusi populasi normal

H₁ : Distribusi populasi tidak normal

Adapun hasil pengujian normalitas data dari variabel Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26 : Hasil Normalitas kepemimpinan Kepala Sekolah(X) terhadap Kinerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Komunikasi kemepemimpinan kepalah sekolah	kinerja guru
N		53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,85	51,42
	Std. Deviation	3,671	3,992
Most Extreme Differences	Absolute	,132	,143
	Positive	,090	,071
	Negative	-,132	-,143
Test Statistic		,132	,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,021 ^c	,008 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pengujian normalitas yang dilakukan pada proses (X). Taraf signifikan yang ditetapkan adalah $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil pengolahan dengan *SPSS versi 22* di atas maka diperoleh sig, adalah 0,021 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data proses (X1) berdistribusi normal karena nilai sig. lebih kecil dari α atau ($0,021 > 0,05$). Selanjutnya pengujian normalitas terakhir yaitu terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil output *SPSS versi 22*, dapat dilihat bahwa sign sebesar 0,008 dan taraf signifikansi yang ditetapkan adalah $\alpha = 0,05$ dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa data komunikasi

kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal karena ($\text{sig.} = 0,008 < \alpha = 0,05$)

b. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah uji yang akan memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linier atau tidak. Uji linier dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis varians menggunakan aplikasi *SPSS versi 22*. Kaidah yang digunakan jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.27: Uji Linearitas Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Korelasi	F	Sig.	Keterangan
XY	1,798	0,080	Linear

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji linearitas terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil $\text{sig } 0,080 > \alpha (0,05)$ berarti komunikasi kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) adalah linear.

2. Uji Analisis Statistik untuk Menguji Hipotesis

a. Persamaan Garis Regresi Sederhana

Tabel 4.28: Persamaan Garis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,636	6,036		2,756	,008
kepemimpinan kepala sekolah	,684	,118	,629	5,777	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari tabel *coefficients (a)* menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana untuk memperkirakan kinerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi kepemimpinan dengan indikator proses (X) yaitu:

$$Y = 16,636 + 0,684X$$

Y adalah kinerja guru dan X adalah komunikasi kepemimpinan. Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa semakin besar variable komunikasi kepemimpinan maka variabel kinerja guru juga semakin besar. Koefisien regresi sederhana sebesar 0,684 mengidentifikasi bahwa setiap penambahan komunikasi kepemimpinan maka besaran penambahan kinerja guru meningkat sebesar 0,684 atau 68,4%

b. Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriteria

Untuk menentukan korelasi atau tingkat hubungan antara variabel komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru pada tabel koefisien korelasi di bawah ini.

Tabel 4.29 Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 s.d 0,20	Kurang Kuat
>0,20 s.d 0,40	Agak Kuat
>0,40 s.d 0,60	Cukup Kuat
>0,60 s.d 0,80	Kuat
>0,80 s.d 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Dalam penelitian ini korelasi atau tingkat hubungan antara variabel dihitung dengan nilai apa bila hasil penelitian berada di sekitar 0,00 sampai dengan 0,20 maka nilai penelitian ini bisa dikatakan kurang kuat hubungan antara variabelnya, apa bila berada di sekitar 0,20 sampai dengan 0,40 maka nilai penelitian ini bisa dikatakan agak kuat hubungan antara variabelnya, apa bila berada di sekitar 0,40 sampai dengan 0,60 maka nilai penelitian ini bisa dikatakan cukup kuat hubungan antara variabelnya, apa bila berada di sekitar 0,60 sampai dengan 0,80 maka nilai penelitian ini bisa dikatakan kuat hubungan antara variabelnya, apabila berada di sekitar 0,80 sampai dengan 0,100 maka nilai penelitian ini bisa dikatakan sangat kuat hubungan antara variabelnya.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data penelitian pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa, dengan menggunakan metode korelasi *Pearson* menggunakan *SPSS versi 22* sebagai berikut:

Tabel 4.30: Hasil Analisis Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriteria

Correlations		Komunikasi kepemimpinan kepalah sekolah	kinerja guru
Komunikasi kepemimpinan kepalah sekolah	Pearson Correlation	1	,629**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
kinerja guru	Pearson Correlation	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa korelasi antara variabel komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru 0,629. Nilai 0,629 berada di antara 0,60 sampai dengan 0,80, maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi atau hubungan antara variabel penelitian ini adalah kuat.

c. Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif (SE) merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti.

Tabel 4.31: Hasil Analisis Sumbangan Efektif (SE)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,384	3,134

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R adalah 0,629 maka R^2 adalah 0,396. Hasil tersebut dimasukkan kedalam rumus: kinerja guru – $R^2 \times$ maka kinerja guru 0,396 %. Dari hasil rumus perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa sebesar 3,96%.

d. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Untuk mengetahui variabel komunikasi kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa, untuk itu digunakan uji t. Dalam uji t dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang terjadi antara komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Ho: Tidak terdapat komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Untuk menguji hipotesis tersebut, apakah Ho diterima atau ditolak maka dilakukan uji t dengan derajat bebas. Untuk menentukan df (*degree of freedom*) maka digunakan rumus:

$$df = n - k$$

$$df = 53 - 2$$

$$df = 51$$

keterangan:

n: Jumlah Sampel

k: Jumlah Variabel

Tolak ukur penerimaan atau penolakan H_0 adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika t hitung lebih kecil dari t tabel
2. H_0 ditolak jika t hitung lebih besar dari t tabel (H_a diterima)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (lihat tabel 4.28) hasil analisis diperoleh nilai t hitung = 5,777. Berdasarkan analisis data uji t , diketahui t hitung komunikasi kepemimpinan kepala sekolah (5,777) > dari t tabel (1,675) atau sig. (0,000) < alpha (0,05) adalah signifikan pada taraf signifikansi 5% dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

E. Pembahasan

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu memimpin staff (guru-guru), membina kerjasama yang harmonis antar guru sehingga dapat membangkitkan semangat kerja. Kinerja bagi guru yang dipimpin serta menciptakan suasana yang kondusif. Kepemimpinan yang bagus, kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin guru menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Di samping itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di sekolah.

Unsur kepemimpinan kepala sekolah adalah pengaruh yang dimilikinya dan kemampuan menggunakan pengaruh tersebut serta akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi yaitu para guru dan warga sekolah lainnya. Pengaruh tersebut diwujudkan melalui komunikasi kepemimpinan bagaimana seorang pemimpin yakni kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa berkomunikasi dengan guru sehingga guru termotivasi untuk bekerja dengan baik.

1. Pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa

Pada hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa yakni analisis data uji t, diketahui t_{hitung} komunikasi kepemimpinan kepala sekolah $(5,777) >$ dari t_{tabel} $(1,675)$ atau $sig. (0,000) < \alpha (0,05)$ adalah signifikan pada taraf signifikansi 5% dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas

untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.⁶⁰

Pembaharuan-pembaharuan yang terjadi di sekolah tidak lepas dari komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru seperti apa yang ditunjukkan kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa dalam memimpin guru sehingga kinerja guru bertambah dan lebih baik dari pada sebelumnya demi kemajuan anak didik.

2. Pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tentang komunikasi kepemimpinan kepala sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata reaksi guru SMAN 1 Sungguminasa positif dan memang beranggapan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Adapun pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa mengenai kepemimpinan kepala sekolah berbeda-beda, dimana pandangan tersebut di ukur dengan melihat frekuensi tertinggi dari jawaban responden.

Pada tabel 4.3 kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru ditunjukkan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa beranggapan bahwa kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan yakni dengan frekuensi 39,6 dan 60,3% atau sebanyak 21 menjawab sangat setuju dan 32 guru SMAN 1 Sungguminasa memberikan reaksi positif. Sedangkan tabel 4.11 tidak ada perbedaan guru PNS dan NON PNS, tabel terendah menurut pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa bahwa tidak ada perbedaan antara guru PNS dan NON PNS dalam menyelesaikan tugas dengan

⁶⁰Soewadji Lazaruth, *Kepala sekolah dan tanggung jawabnya*(Yogyakarta: Kanisius, 1992), h.20

frekuensi 16,9% dan 1,8% atau sebanyak 9 menjawab kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju dan sisanya menjawab sangat setuju dan setuju. Adapun tabel 4.13 guru memiliki pemahaman yang sama, tabel yang cukup tinggi menurut pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa juga menunjukkan bahwa guru memiliki pemahaman yang sama untuk membantu kekompakan dalam kelompok kerja dengan frekuensi 64,1% atau sebanyak 34 menyatakan setuju dan sisanya menyatakan sangat setuju.

Hal ini menunjukan bahwa guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa diberikan kebebasan untuk bekerja sehingga mereka bekerja optimal sesuai dengan apa yang diamanakan oleh kepala sekolah. Serta jika dicermati dengan melihat frekuensi tertinggi guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa menyukai kepala sekolah yang menjamin pemahaman yang sama dalam kelompok kerja sehingga menciptakan kekompakan antara sesama guru dan pemimpin yaitu kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Sesuai dengan pernyataan di atas yaitu pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru seperti yang dikatakan Miftah Thoha kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.⁶¹ Demikian halnya dengan guru sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang dipimpin oleh kepala sekolah diarahkan agar kinerja guru lebih baik dari sebelumnya

⁶¹ Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.123.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara komunikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa, jika dilihat hasilnya Pembaharuan-pembaharuan yang terjadi di sekolah tidak lepas dari komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru seperti apa yang ditunjukan kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa dalam memimpin guru sehingga kinerja guru bertambah dan lebih baik dari pada sebelumnya demi kemajuan siswa dan siswi SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.
2. Pandangan guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa mengenai Komunikasi kepemimpinan kepala sekolah, jika dilihat dari frekuensi tertinggi guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa menyukai kepala sekolah yang menjamin pemahaman yang sama dalam kelompok kerja sehingga menciptakan kekompakan antara sesama guru dan pemimpin yaitu kepala sekolah SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah peneliti peroleh selama melakukan penelitian di SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa, adapun implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa, penelitian ini

hanya dapat menemukan 68,4% *Regresi* (keeratan pengaruh) dari komunikasi kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Sungguminasa.

2. Kinerja guru tidak terbatas pada mempengaruhi komunikasi kepemimpinan kepala sekolah masih banyak lagi yang dapat digali maupun diteliti dari kinerja guru.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu memperluas cakupan wilayah penelitian sehingga dapat mewakili keadaan yang sebenarnya karena penelitian ini belum dapat mengungkapkan seluruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin.. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan*, 2001
- Bacal, Robert. *Performance management : memberdayakan karyawan, meningkatkan*, 2002
- Bagong, Suyanto & Sutina. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Prenada Media Group, 2007
- Bacal, Robert Performance. management : memberdayakan karyawan, meningkatkan kinerja melalui umpan balik, mengukur kinerja. jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Departemen Agama R.I. *Al-Qu'ran dan Terjemahnya*. Surabaya: Duta Ilmu Surabaya, 2005
- Danim. *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenis IQ+EQ, Etika, Prilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta CV, 2010
- Djamarah. *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak dalam Keluarga*. Jakarta : PT. Reneka Cipta, 2004
- Fajar, Marhaeni. *Ilmu Komunikasi Teori & Praktik*. Yogyakarta: Graha ilmu, 2009
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research, jilid 1*, cetakan ke 4, Yogyakarta:Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1976
- Ivancevich, John M. Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta:PT Erlangga, 2006
- Kriyanto, Rachman. *Tekhnik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2006
- Kunandar. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008
- Mifta, Thoha. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Gafindo Persada, 2012
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004
- Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Pace, R. Wayne & Don F Faules. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006

- P. Robbins, Stephen. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Edisi kelima; Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999
- Purwanto, M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991
- Shihab, M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol. 6; 7Cetakan Pertama; Jakarta: Lentera Hati, 2002
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009
- Siagian P Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya, 2002
- Siagian p, Sondang. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cet III; Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Volume 11; Cetakan VII; Jakarta: Lentera Hati, 2007
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI, 2005
- Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi IV Yogyakarta: BPFE, 2000
- Tubbs dan Moss Sylvia. *Human Communication konteks-konteks komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda karya, 2001
- Tasruddin, Ramsiah. *Human Relation Dalam Organisasi*. Makassar: Alauddin University Perss, 2014
- Thoha, Miftah. *Prilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Thoha, Mifta. *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Winarsunu, Tulus. *Statistik dalam Penelitian*, Malang : UMM Press, 2002
- Yamin, Martinis. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press, 2010

Lapiran-Lampiran



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Lampiran 1

TABEL PENYUSUN KUSIONER

Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Guru SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa

Variabel	Indikator	Deskriptor	Soal
Pengaruh	(1) Komunikasi Verikal: a. Komunikasi kebawah b. Komunikasi keatas	(1)Keberhasilan pemimpin tidak lepas dari komunikasi yang baik, begitu juga kepemimpinan kepalah sekolah tidak lepas dari perang komunikasi yang baik antara kepalah sekolah dan guru maupun sebaliknya.	Komunikasi Vertikal 1-8
	(2) Komunikasi Horizontal	(2)Komunikasi sesama guru atau rekan kerja mendiskusikan bagaimana tiap-tiap bagian memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan bersama	Komunikasi Horisontal 9-12
Kinerja	1. Tujuan Strategis	(1)Dengan tujuan strategis kemudian mengembangkan sistem laporan dan pengukuran yang akan memaksimalkan jangkauan dimana guru menunjukkan karakteristiknya, menyatukan perilaku, dan memberikan hasil	Tujuan Strategis 13-16
	2. Tujuan Administratif	(2)Dengan tujuan administratif seperti pengalaman kerja, kenaikan jabatan, dan promosi hak tetap akan menambah kinerja guru	Tujuan Administratif 17-20
	3. Tujuan Pengembangan	(3)Dengan tujuan pengembangan apa yang kurang dari guru seperti kecakapan yang masih kurang, masalah motivasi, atau beberapa hambatan yang masih membelenggu guru dapat dikembangkan	Tujuan Penganbangan 21-24

Lampiran 2

KUSIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMINIKASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA”

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah setiap daftar pernyataan dengan teliti.
2. Semua jawaban tidak ada yang benar dan yang salah sehingga yang diharapkan adalah jawaban yang sesungguhnya dari anda.
3. Beri tanda contreng (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut anda paling tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada.
4. Ada lima skala yang digunakan dalam tiap pernyataan yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurung Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

Nama:

Jenis kelamin: (L/P)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah berkomunikasi dan mengarahkan guru tentang apa yang harus dikerjakan					
2	Kepala sekolah memberi kebebasan kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Kepala sekolah terbuka untuk berkonsultasi dengan guru					
4	Kepala sekolah menjamin pemahaman yang sama untuk kekompakan dalam kelompok kerja					
5	Guru sangat menghargai kepala sekolah karena kepala sekolah selalu menghargai					

	pendapat guru					
6	Guru selalu berkonsultasi dengan kepala sekolah tentang apa yang dikerjakan					
7	Guru dapat memberikan pendapat setiap ada permasalahan yang timbul					
8	Pendapat guru dihargai oleh kepala sekolah setiap ada permasalahan yang timbul dan dapat diselesaikan bersama					
9	Terjalin komunikasi yang baik antara sesama guru dalam bekerja					
10	Tidak ada perbedaan antara guru pns dan non pns dalam menyelesaikan tugas					
11	Antara guru satu dan guru lainnya terjalin komunikasi yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah					
12	Guru memiliki pemahaman yang sama untuk membantu kekompakan dalam kelompok kerja					
13	Kepala sekolah menyatukan pemahaman yang sama sehingga guru lebih giat bekerja					
14	Dengan gaya komunikasi kepemimpinan kepala sekolah saat ini mendapat rasa hormat dari guru					
15	Kepala sekolah memiliki strategi yang bagus dalam memotivasi guru dalam bekerja					
16	Kekompakan sesama guru dalam bekerja tidak lepas dari peran kepala sekolah					
17	Adanya kepastian bagi guru honorer untuk menjadi guru pns membuat guru semangat dalam bekerja					
18	Kenaikan jabatan yang diterima guru membuat guru semangat dalam bekerja sehari-hari					
19	Honor yang sesuai dengan semestinya membuat guru lebih giat bekerja					
20	Bonus bagi guru yang berprestasi membuat guru termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi					
21	Pelatihan yang dilakukan terhadap guru akan membuat guru termotivasi dalam bekerja lagi					

22	Pelatihan yang didapat guru dari kepala sekolah bisa digunakan dalam lingkup kerja					
23	Motivasi yang diterima guru dari kepala sekolah membuat guru lebih giat bekerja dalam mengajar					
24	Hambatan-hambatan pekerjaan yang dihadapi guru dapat diselesaikan oleh kepala sekolah sehingga guru tidak terbebani					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

Lampiran 3

Hasil kuesioner yang dihitung menggunakan SPSS

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=px_1 px_2 px_3 px_4 px_5 px_6 px_7 px_8 px_9 px_10 px_11 px_12 py_1
py_2 py_3 py_4 py_5 py_6 py_7 py_8 py_9 py_10 py_11 py_12 total
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created	06-JUN-2017 22:53:17	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=px_1 px_2 px_3 px_4 px_5 px_6 px_7 px_8 px_9 px_10 px_11 px_12 py_1 py_2 py_3 py_4 py_5 py_6 py_7 py_8 py_9 py_10 py_11 py_12 total</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,13
	Elapsed Time	00:00:01,04

[DataSet1]

Correlations

	px_1	px_2	px_3	px_4	px_5	px_6	px_7	px_8	px_9	px_10	px_11	px_12	py_1	py_2	py_3	py_4	py_5	py_6
px_1 Pearson Correlation	1	,211	,456**	,181	,460**	,385**	,219	,263	,293*	,279*	,274*	,347*	,267	,177	,052	,482**	,186	,311*
Sig. (2-tailed)		,129	,001	,196	,001	,004	,116	,057	,033	,043	,047	,011	,053	,204	,709	,000	,182	,024
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
px_2 Pearson Correlation	,211	1	-,070	,019	,147	,071	,306*	,296*	,248	,172	,194	,118	,007	,100	,165	,161	,094	,086

px Pearson _7 Correlati on	,21 9	,30 6*	,25 4	,25 5	,04 8	,30 0*	1	,78 0**	,04 7	,04 9	,15 1	,23 4	,12 3	,04 4	,10 2	,31 8*	,12 1	,30 4*
Sig. (2- tailed)	,11 6	,02 6	,06 6	,06 6	,73 0	,02 9		,00 0	,73 8	,73 0	,28 0	,09 2	,37 9	,75 6	,46 9	,02 0	,38 9	,02 7
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
px Pearson _8 Correlati on	,26 3	,29 6*	,23 3	,10 9	,09 3	,32 2*	,78 0**	1	,13 2	,08 4	,14 8	,15 6	,28 9*	,08 0	,22 7	,21 7	,23 2	,28 5*
Sig. (2- tailed)	,05 7	,03 1	,09 3	,43 6	,50 7	,01 9	,00 0		,34 7	,55 1	,29 0	,26 4	,03 6	,57 0	,10 2	,11 9	,09 4	,03 9
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
px Pearson _9 Correlati on	,29 3*	,24 8	,18 9	- 16 3	,21 7	- 00 5	,04 7	,13 2	1	,49 9**	,24 5	,28 1*	- 00 4	- 06 0	,06 6	,31 9*	,40 9**	,16 5
Sig. (2- tailed)	,03 3	,07 3	,17 6	,24 4	,11 8	,97 3	,73 8	,34 7		,00 0	,07 8	,04 1	,97 9	,67 1	,63 7	,02 0	,00 2	,23 7
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
px Pearson _10 Correlati on	,27 9*	,17 2	,16 9	,11 2	,00 0	,11 8	,04 9	,08 4	,49 9**	1	,19 9	,40 9**	,05 6	,11 4	,23 1	,51 8**	,21 1	,23 1
Sig. (2- tailed)	,04 3	,21 8	,22 8	,42 5	1,0 00	,39 8	,73 0	,55 1	,00 0		,15 3	,00 2	,69 0	,41 7	,09 6	,00 0	,12 9	,09 6
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
px Pearson _11 Correlati on	,27 4*	,19 4	,35 1**	,08 0	,23 9	,23 2	,15 1	,14 8	,24 5	,19 9	1	,42 9**	,01 5	,25 0	,06 8	,15 1	,25 7	,27 5*
Sig. (2- tailed)	,04 7	,16 4	,01 0	,57 1	,08 5	,09 4	,28 0	,29 0	,07 8	,15 3		,00 1	,91 4	,07 1	,62 9	,28 2	,06 3	,04 6

N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
px Pearson _1 Correlati 2 on	,34 7*	,11 8	,47 6**	,29 1*	,21 9	,29 5*	,23 4	,15 6	,28 1*	,40 9**	,42 9**	1	,08 2	,32 8*	,14 9	,42 9**	,22 8	,31 1*
Sig. (2- tailed)	,01 1	,39 9	,00 0	,03 5	,11 6	,03 2	,09 2	,26 4	,04 1	,00 2	,00 1		,56 0	,01 6	,28 8	,00 1	,10 0	,02 3
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
py Pearson _1 Correlati on	,26 7	,00 7	,31 9*	,32 8*	,24 0	,36 0**	,12 3	,28 9*	- 004	,05 6	,01 5	,08 2	1	,43 1**	,43 4**	,20 8	,29 5*	,35 6**
Sig. (2- tailed)	,05 3	,95 9	,02 0	,01 7	,08 3	,00 8	,37 9	,03 6	,97 9	,69 0	,91 4	,56 0		,00 1	,00 1	,13 5	,03 2	,00 9
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
py Pearson _2 Correlati on	,17 7	,10 0	,04 8	,07 8	,19 0	,20 4	,04 4	,08 0	- 060	,11 4	,25 0	,32 8*	,43 1**	1	,21 3	,13 7	,08 7	,37 1**
Sig. (2- tailed)	,20 4	,47 4	,73 4	,57 9	,17 4	,14 2	,75 6	,57 0	,67 1	,41 7	,07 1	,01 6	,00 1		,12 5	,32 7	,53 5	,00 6
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
py Pearson _3 Correlati on	,05 2	,16 5	,04 4	,11 4	,02 5	,34 6*	,10 2	,22 7	,06 6	,23 1	,06 8	,14 9	,43 4**	,21 3	1	,11 4	,21 9	,19 7
Sig. (2- tailed)	,70 9	,23 7	,75 4	,41 5	,85 8	,01 1	,46 9	,10 2	,63 7	,09 6	,62 9	,28 8	,00 1	,12 5		,41 7	,11 5	,15 7
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
py Pearson _4 Correlati on	,48 2**	,16 1	,34 8*	,35 8**	,18 4	,31 1*	,31 8*	,21 7	,31 9*	,51 8**	,15 1	,42 9**	,20 8	,13 7	,11 4	1	,21 4	,40 1**

py Pearson _9 Correlati on	,17 9	,12 8	,18 6	,33 1*	,15 7	,36 5**	,14 5	,16 5	,16 7	,11 2	,17 4	,25 8	,33 8*	,41 2**	,30 9*	,27 0	,35 3**	,30 9*
Sig. (2- tailed)	,20 0	,35 9	,18 2	,01 5	,26 1	,00 7	,30 2	,23 7	,23 2	,42 3	,21 3	,06 3	,01 3	,00 2	,02 4	,05 0	,00 9	,02 4
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
py Pearson _1 Correlati 0 on	,32 4*	,06 5	,24 7	,22 9	,13 8	,17 5	- 00 5	- 09 2	,23 8	,34 3*	,07 3	,32 3*	,14 0	,35 4**	,02 8	,38 1**	- 04 7	,21 1
Sig. (2- tailed)	,01 8	,64 4	,07 5	,09 9	,32 3	,20 9	,97 4	,51 0	,08 5	,01 2	,60 6	,01 8	,31 7	,00 9	,84 4	,00 5	,73 6	,13 0
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
py Pearson _1 Correlati 1 on	,16 7	,19 2	,10 3	,02 7	,14 6	,11 7	,19 6	,20 6	,33 5*	,36 7**	,09 9	,01 9	,38 5**	,31 2*	,21 6	,31 7*	,27 6*	,28 8*
Sig. (2- tailed)	,23 3	,16 9	,46 5	,85 0	,29 6	,40 6	,16 0	,13 8	,01 4	,00 7	,47 9	,89 0	,00 4	,02 3	,12 1	,02 1	,04 6	,03 6
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
py Pearson _1 Correlati 2 on	,24 6	,00 6	,12 2	,11 4	,18 2	,34 6*	,10 2	,11 1	,31 4*	,23 1	- 14 0	,06 7	,35 6**	,13 4	,19 7	,40 1**	,10 2	,19 7
Sig. (2- tailed)	,07 6	,96 6	,38 4	,41 5	,19 1	,01 1	,46 9	,43 0	,02 2	,09 6	,31 9	,63 2	,00 9	,33 8	,15 7	,00 3	,46 8	,15 7
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
tot Pearson al Correlati on	,63 0**	,34 6*	,53 2**	,39 5**	,35 0*	,47 2**	,42 9**	,45 4**	,50 1**	,56 1**	,43 0**	,57 4**	,49 9**	,44 3**	,37 9**	,66 9**	,43 8**	,53 8**
Sig. (2- tailed)	,00 0	,01 1	,00 0	,00 3	,01 0	,00 0	,00 1	,00 1	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 0	,00 1	,00 5	,00 0	,00 1	,00 0

N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Correlations

		py_7	py_8	py_9	py_10	py_11	py_12	total
px_1	Pearson Correlation	,345*	,261	,179	,324*	,167	,246	,630**
	Sig. (2-tailed)	,012	,059	,200	,018	,233	,076	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_2	Pearson Correlation	,106	,262	,128	,065	,192	,006	,346*
	Sig. (2-tailed)	,448	,058	,359	,644	,169	,966	,011
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_3	Pearson Correlation	,331*	,172	,186	,247	,103	,122	,532**
	Sig. (2-tailed)	,016	,219	,182	,075	,465	,384	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_4	Pearson Correlation	,397**	,116	,331*	,229	,027	,114	,395**
	Sig. (2-tailed)	,003	,408	,015	,099	,850	,415	,003
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_5	Pearson Correlation	,077	,028	,157	,138	,146	,182	,350*
	Sig. (2-tailed)	,583	,841	,261	,323	,296	,191	,010
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_6	Pearson Correlation	,213	-,096	,365**	,175	,117	,346*	,472**
	Sig. (2-tailed)	,126	,493	,007	,209	,406	,011	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_7	Pearson Correlation	,194	-,018	,145	-,005	,196	,102	,429**

	Sig. (2-tailed)	,164	,897	,302	,974	,160	,469	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_8	Pearson Correlation	,218	-,001	,165	-,092	,206	,111	,454**
	Sig. (2-tailed)	,117	,992	,237	,510	,138	,430	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_9	Pearson Correlation	,262	,194	,167	,238	,335*	,314*	,501**
	Sig. (2-tailed)	,058	,165	,232	,085	,014	,022	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_10	Pearson Correlation	,293*	,394**	,112	,343*	,367**	,231	,561**
	Sig. (2-tailed)	,033	,003	,423	,012	,007	,096	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_11	Pearson Correlation	,202	,179	,174	,073	,099	-,140	,430**
	Sig. (2-tailed)	,147	,200	,213	,606	,479	,319	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53
px_12	Pearson Correlation	,313*	,063	,258	,323*	,019	,067	,574**
	Sig. (2-tailed)	,022	,656	,063	,018	,890	,632	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_1	Pearson Correlation	,218	,065	,338*	,140	,385**	,356**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,117	,643	,013	,317	,004	,009	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_2	Pearson Correlation	,263	,144	,412**	,354**	,312*	,134	,443**
	Sig. (2-tailed)	,057	,303	,002	,009	,023	,338	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53

py_3	Pearson Correlation	,238	,054	,309*	,028	,216	,197	,379**
	Sig. (2-tailed)	,086	,702	,024	,844	,121	,157	,005
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_4	Pearson Correlation	,251	,315*	,270	,381**	,317*	,401**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,070	,021	,050	,005	,021	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_5	Pearson Correlation	,319*	,004	,353**	-,047	,276*	,102	,438**
	Sig. (2-tailed)	,020	,979	,009	,736	,046	,468	,001
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_6	Pearson Correlation	,180	,108	,309*	,211	,288*	,197	,538**
	Sig. (2-tailed)	,198	,439	,024	,130	,036	,157	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_7	Pearson Correlation	1	,358**	,400**	,437**	,214	,238	,627**
	Sig. (2-tailed)		,009	,003	,001	,123	,086	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_8	Pearson Correlation	,358**	1	,031	,357**	,227	,163	,414**
	Sig. (2-tailed)	,009		,825	,009	,101	,243	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_9	Pearson Correlation	,400**	,031	1	,306*	,437**	,075	,546**
	Sig. (2-tailed)	,003	,825		,026	,001	,593	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_10	Pearson Correlation	,437**	,357**	,306*	1	,086	,247	,530**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,026		,539	,074	,000

	N	53	53	53	53	53	53	53
py_11	Pearson Correlation	,214	,227	,437**	,086	1	,434**	,514**
	Sig. (2-tailed)	,123	,101	,001	,539		,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
py_12	Pearson Correlation	,238	,163	,075	,247	,434**	1	,441**
	Sig. (2-tailed)	,086	,243	,593	,074	,001		,001
	N	53	53	53	53	53	53	53
total	Pearson Correlation	,627**	,414**	,546**	,530**	,514**	,441**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Tabel hasil penelitian

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1							X							
2	No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML
3	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	53
4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	56
5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	53
6	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	55
7	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
8	6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	56
9	7	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
10	8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
11	9	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	53
12	10	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	52
13	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
14	12	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	53
15	13	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	53
16	14	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
17	15	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52
18	16	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49
19	17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
20	18	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	54
21	19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	48
22	20	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53
23	21	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	53
24	22	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	55
25	23	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	52
26	24	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	50
27	25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	45
28	26	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
29	27	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	53
30	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
31	29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	43
32	30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	44
33	31	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	46
34	32	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	47
35	33	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	49
36	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	35	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	49
38	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	37	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	51
40	38	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	50
41	39	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	55
42	40	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	54
43	41	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	56
44	42	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	53
45	43	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	53
46	44	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	52
47	45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
48	46	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	52
49	47	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	51
50	48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
51	49	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	49
52	50	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	48
53	51	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	51
54	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	53	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	53
56	TOTAL													2695

	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
1							Y								
2	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	JML	TOTAL
3	53	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55	108
4	56	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58	114
5	53	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55	108
6	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	104
7	45	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54	99
8	56	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51	107
9	51	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52	103
10	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	100
11	53	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57	110
12	52	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52	104
13	58	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	54	112
14	53	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	51	104
15	53	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	54	107
16	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	99
17	52	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	53	105
18	49	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	54	103
19	46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	96
20	54	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	55	109
21	48	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	55	103
22	53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	52	105
23	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	100
24	55	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	52	107
25	52	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	50	102
26	50	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	49	99
27	45	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	52	97
28	44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	90
29	53	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	52	105
30	46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	45	91
31	43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	44	87
32	44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	43	87
33	46	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	44	90
34	47	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	40	87
35	49	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	49	98
36	48	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	50	98
37	49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52	101
38	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	96
39	51	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	52	103
40	50	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	55	105
41	55	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	112
42	54	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	55	109
43	56	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	54	110
44	53	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53	106
45	53	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	55	108
46	52	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	54	106
47	58	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	57	115
48	52	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56	108
49	51	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54	105
50	46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	93
51	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	97
52	48	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	51	99
53	51	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	56	107
54	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	96
55	53	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	53	106
56	2695													2725	5420

Lampiran 5

SMAN 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa



Lampiran 6

Foto Saat Guru SMAN 1 Sungguminasa Mengisi Kuesioner





Lampiran 7

Foto Kepala Sekolah SMAN 1 Sungguminasa

Ibu Andi Wartiah



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Kurnia biasa dipanggil Nia, penulis dilahirkan di Sinjai Selatan (sul-sel) tanggal 20 Oktober 1995 dari seorang ayah bernama Lallo dan ibu yang bernama Nuraida. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di bumi samata permai kabupaten Gowa.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis dimulai dari SDN 132 Bulu Jampi Sinjai Selatan lulus tahun 2007, SMPN 1 Sinjai Selatan lulus 2010, SMAN 1 Sinjai Selatan lulus tahun 2013, dan pada tahun yang sama penulis diterima di UIN Alauddin Makassar Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai mahasiswa Ilmu Komunikasi.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan Skripsi ini. Semoga apa yang penulis tulis berguna bagi pembacanya juga yang melakukan penelitian yang sama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR